



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN
BANTEN, TBK (BJB) CABANG TEGAL

SKRIPSI

Oleh :

Ramadhony Dwi Rizkyanto

NPM : 4117500224

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2021**



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN

BANTEN, TBK (BJB) CABANG TEGAL

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Ramadhony Dwi Rizkyanto

NPM : 4117500224

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2021**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN
BANTEN, TBK (BJB) CABANG TEGAL**

SKRIPSI

**Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal**

Oleh :

**Ramadhony Dwi Rizkyanto
NPM : 4117500224**

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 10 Juli 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Ahmad Hafnan, S.E., M.M.
NIDN. 0608077201**

**Agnes Dwita S., SE, MKom
NIDN. 0616088402**



**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPS Tegal**

**Dr. Dien Noviany Rahmatika, MM, Akt, CA
NIDN. 0628117502**

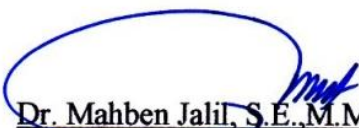
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ramadhony Dwi Rizkyanto
NPM : 4117500224
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji Penguji Skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 10 Juli 2021

Ketua Penguji


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M

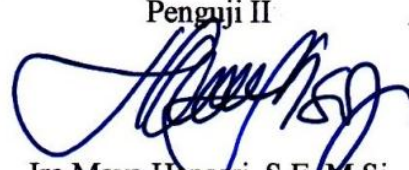
NIDN. 0611037202

Penguji I


Hj. Amirah, S.E., M.Sc

NIDN. 0629118402

Penguji II

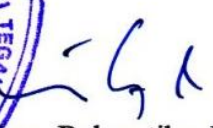

Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si

NIDN. 0629107701



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPS Tegal


Dr. Dheny Noviany Rahmatika, MM, Akt, CA.

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Padahal kalau orang-orang berani membuka pikiran lebih luas lagi, hujan itu bukan soal waktu yang tepat untuk bersedih. Melainkan waktu yang tepat untuk horizontal body battery-saving mode alias rebahan alias molor alias tidur alias—Please deh! Jangan jadi manusia galau. Hidup didunia ini cuma sekali. Rugi.” – dari Tulisan Sastra.

PERSEMBAHAN:

1. Bapak Mukti Wibowo dan Ibu Christina selaku kedua orang tua yang telah memberikan segalanya terutama doa yang menjadikan penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak saya yaitu “Eko Kristianto Wibowo dan Serli Merlinda” yang selalu menghiburku saat penulis sedang pening menjalani skripsi.
3. Calon Pendamping Hidup Saya yaitu “Pathatun Khasanah” yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi.
4. Diriku sendiri yang sudah mampu berjuang sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi.
5. Almamater tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata Satu (S1) Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam menyusun skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, MM, Ak, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memeberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, S.E, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

5. Direktur PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB)

Cabang Tegal beserta Staf yang berkenan memberikan data, informasi dan kesempatan yang berharga sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 10 Juli 2021



Ramadhony Dwi Rizkyanto

ABSTRAK

Ramadhony Dwi Rizkyanto. 2021. “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal”

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis (1) pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (4) pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

Jumlah sampel 53 responden, teknik sampling purposive, pengumpulan data menggunakan kuesioner, alat analisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian Menunjukkan bahwa (1) komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikan 0,007. (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikan 0,000. (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikan 0,968. (4) komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal dengan nilai signifikan 0,000. (5) disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal terdistribusi oleh variabel independen yakni komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebesar 55,80%, adapun selebihnya sebesar 44,20% terdistribusi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci : Komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja

ABSTRACT

Ramadhony Dwi Rizkyanto. 2021. "Influence of Organizational Communication, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Discipline of PT. West Java and Banten Regional Development Bank, Tbk (BJB) Tegal Branch"

The purpose of this study is to analyze (1) the influence of organizational communication on work discipline, (2) the influence of organizational culture on work discipline, (3) the influence of work motivation on work discipline, (4) the influence of organizational communication, organizational culture and simultaneous work motivation on the work discipline of employees of Bank BJB Tegal Branch.

The sample number of 53 respondents, purposive sampling techniques, data collection using questionnaires, analytical tools multiple regression coefficient.

The results show that (1) organizational communication has an effect on work discipline with a significant value of 0.007. (2) organizational culture has an effect on work discipline with a significant value of 0.000. (3) work motivation has no effect on work discipline with a significant value of 0.968. (4) organizational communication, organizational culture, and work motivation simultaneously affect the work discipline of employees of Bank BJB Tegal Branch with a significant value of 0.000. (5) the work discipline of the employees of Bank BJB Tegal Branch is distributed independently, namely organizational communication, organizational culture, and work motivation by 55.80%, while the remaining 44.20% is distributed by other factors outside the variables studied.

Keywords: Organizational communication, organizational culture and work motivation towards work discipline

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ramadhony Dwi Rizkyanto

NPM : 4117500224

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.



Tegal, 10 Juli 2021
Yang Menyatakan

Ramadhony Dwi Rizkyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<u>BAB II</u> TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori.....	7

B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	26
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Subjek Penelitian.....	28
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Uji Coba Instrumen.....	32
F. Uji Asumsi Klasik.....	33
F. Methods Succesive Interval	33
H. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Bank BJB Cabang Tegal.....	41
B. Hasil Penelitian.....	53
C. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86-115

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Data Absensi Karyawan	3
Tabel 2. Studi Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4. <i>Budaya Perusahaan</i>	45
Tabel 5. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 6. Profil Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	54
Tabel 7. Profil Responden Menurut Umur.....	54
Tabel 8. Hasil Validitas Instrumen Komunikasi Organisasi (X ₁).....	55
Tabel 9. Hasil Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X ₂).....	56
Tabel 10. Hasil Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X ₃).....	57
Tabel 11. Hasil Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)	57
Tabel 12. Hasil Realibilitas Variabel Penelitian	58
Tabel 13. Statistik Deskriptif Komunikasi Organisasi (X ₁).....	60
Tabel 14. Statistik Deskriptif Budaya Organisasi (X ₂)	61
Tabel 15. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X ₃).....	61
Tabel 16. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (Y)	62
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi (X ₁).....	63
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X ₂).....	65
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X ₃)	68

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Y).....	70
Tabel 21. Uji Normalitas.....	71
Tabel 22. Uji Multikolieritas	73
Tabel 23. Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 24. Durbin Watson Test Bound.....	74
Tabel 25. Hasil Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 26. Uji F	78
Tabel 27. Uji Statistik t	79
Tabel 28. Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 29. Hipotesis dan Hasil Analisis	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 2. Bagain Struktu Organisasi Bank BJB	52
Gambar 3. Uji Heteroskedeksitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Surat Pengantar Kuesioner dan Instrumen Penelitian	93-98
Lampiran 2. Uji validitas dan Realibitas Instrumen Penelitian.....	99-102
Lampiran 3. Hasil Skor Instrumen dan Hasil Succective Interval Method	103-113
Lampiran 4. Hasil Analisis SPSS.....	114-138
Lampiran 5 Surat Pengantar Penelitian dari FEB UPS Tegal	
Lampiran 6 Surat Pelaksanaan Penelitian dari Bank BJB Cabang Tegal	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan serta harus diperhatikan dalam manajemen. Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam melakukan aktivitas bekerja guna mencapai tujuan organisasi, disiplin kerja sangat mutlak diperlukan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Membahas tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan dirinya dan organisasi. Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, dampak negatif kepada para karyawan dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Oleh karena itu perusahaan perlu segera menerapkan kedisiplinan yang tinggi dengan peraturan yang cukup ketat agar tujuan perusahaan tercapai.

Keterkaitan variabel pada penelitian ini juga merupakan hasil replikasi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai faktor yang diduga turut mempengaruhi tingkat efektivitas kedisiplinan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan pada kedisiplinan kerja. Dalam pembentukan kedisiplinan kerja diperlukan efektivitas perpindahan informasi seseorang kepada orang lain. Jika informasi mudah diterima, disiplin kerja akan mudah terbentuk (Rahmadhani, 2016; Aziz, 2016). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Organisasi yang memiliki budaya baik, lebih mudah penerapan kedisiplinan kerja karyawannya (Ramadhan, 2019; Bata, 2018; Rahmadhani, 2016). Motivasi kerja berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja. Pembentukan kedisiplinan memerlukan motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik (Farid, 2016; Aziz, 2016).

Penelitian ini mencoba mengangkat fenomena yang berkenaan dengan disiplin kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tegal. Perusahaan ini merupakan lembaga perbankan BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Tercatat beberapa masalah kedisiplinan yang tengah terjadi pada beberapa karyawan bank yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Data Ketidak Hadiran Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal

Bulan	Absen	Hadir
Oktober	3	50
November	2	51
Desember	4	49
Januari	2	51
Februari	5	48

Sumber: Data Absensi Karyawan (2020 – 2021)

Berdasarkan data Tabel 1 di atas, terlihat tingkat kedisiplinan kerja pada kurun waktu bulan Oktober 2020 sampai bulan Februari 2021. Tingkat tidak hadir dengan jumlah tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 5 orang karyawan dan terendah pada bulan Januari sebanyak 2 orang karyawan. Sementara tercatat data hadir kerja jumlah tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 51 orang karyawan dan data terendah pada bulan Februari sebanyak 48 orang karyawan.

Fenomena disiplin kerja di atas terjadi karena komunikasi terhadap teman kurang baik, terlihat dari sisi budaya organisasi karyawan sudah merasa puas pada saat mendapatkan nilai baik sehingga karyawan jarang masuk, dan dilihat dari motivasi pimpinan kurang memperhatikan kinerja bawahan dalam hal bentuk perhatian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan keterkaitan antar variabel yang diterangkan di atas, menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Tegal”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan sederetan pertanyaan penelitian yang akan dijawab pada penelitian ini. Beberapa pertanyaan tersebut yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal
4. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Penelitian ini juga diharapkan bisa digunakan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk digunakan sebagai bahan perbandingan dan inovasi model penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Organisasi atau perusahaan diharapkan mampu memberikan berbagai kebijakan terkait dengan peningkatan kedisiplinan kerja. Organisasi atau perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor inilah yang sebetulnya nanti akan menjadi bahan renungan manajemen dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan memiliki kesadaran yang tinggi terkait masalah disiplin kerja. Karyawan perlu menyadari manfaat yang diperoleh apabila

melakukan kedisiplinan kerja, baik untuk pribadi maupun organisasi. Pada dasarnya kedisiplinan kerja memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Menurut Arikunto (2014:3) landasan teori merupakan serangkaian konsep, definisi, dan preposisi yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis tentang suatu fenomena pada umumnya. Penggunaan teori penting dalam menelaah suatu masalah atau fenomena yang terjadi sehingga dapat diterangkan secara eksplisit dan sistematis.

1. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:291) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dari seorang individu terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tempat mereka bekerja. Peraturan-peraturan tersebut tertuang baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2014:193) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya faktor kesadaran yang terdapat dalam diri seorang karyawan merupakan sikap sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian karyawan yang memiliki kedisiplinan akan berusaha untuk mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja merupakan perilaku seseorang pegawai yang dilandasi dengan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik peraturan perusahaan maupun peraturan sosial.

Pegawai yang memiliki sikap disiplin selalu siap untuk menerima sanksi jika suatu saat melanggar terhadap peraturan yang berlaku.

b. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Sutrisno (2013:94) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sarana yang penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan memerlukan beberapa dimensi dan indikator. Adapun dimensi dan indikator pengukuran kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Karyawan dalam menjalankan aktivitas tugas dan kewajiban pekerjaannya harus menaati aturan waktu yang ditetapkan. Indikator ketaatan aturan waktu meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2) Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi

Karyawan juga harus menaati peraturan organisasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dua indikator dimensi ini meliputi target dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Indikator dalam pengukuran dimensi ini meliputi tertib, jujur, dan penuh semangat dalam bekerja. Tiga indikator ini perlu menjadi perhatian karyawan dalam perilaku mereka pada perusahaan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Dua indikator dalam dimensi ini meliputi kemampuan dalam menjaga keutuhan serta mampu menciptakan suasana kerja yang baik pada lingkungan perusahaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting mengingat setiap karyawan tentu berusaha memenuhi target kerja dan

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik tentunya kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Namun sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang disiplin, maka bawahan juga menjadi kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi

petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

7) Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang.

Berat atau ringan sanksi yang diterapkan juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

8) Hubungan Kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik.

Dengan menciptakan *human relationship* yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Definisi umum komunikasi adalah proses mentransfer informasi dan makna antara pengirim dan penerima, menggunakan satu atau lebih saluran tertulis, lisan, visual, atau elektronik. Lebih spesifik, komunikasi dalam suatu organisasi merupakan komunikasi internal terintegrasi, yaitu semua komunikasi formal dan informal yang terjadi internal di semua tingkatan organisasi (Sudaryo dkk, 2018:167).

Komunikasi organisasi merupakan proses pengirim dan penerima pesan yang berorientasi untuk kepentingan organisasi dan terjadi didalam kelompok formal maupun informal pada suatu organisasi. Proses komunikasi memiliki perbedaan kompleksitas antara organisasi besar dan organisasi yang kecil. Semakin besar organisasi maka komunikasinya akan semakin komplek. Organisasi kecil memiliki komunikasi lebih simpel dibandingkan dengan organisasi besar (Wiryanto, 2017:11).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka diperoleh suatu kesimpulan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menyampaikan pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah pada suatu organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal.

komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak dipisahkan dari aktivitas dan rutinitas kerja sesuai unit kerja masing-masing.

b. Dimensi Komunikasi Organisasi

Efendi (2007:34) menyebutkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peranan yang sangat penting sebagai penghubung antar rekan kerja dan pimpinan. Komunikasi organisasi memiliki dua dimensi pengukuran yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Komunikasi Internal

Organisasi berfungsi sebagai kerangka yang menunjukkan pembagian tugas antara orang-orang di dalam organisasi itu dan dapat di klasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang di pimpin.

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi dari atas ke bawah dan sebaliknya. Komunikasi ini adalah bentuk komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan pada pimpinan secara timbal balik. Bentuk komunikasi dari pimpinan ke bawahan dapat berupa instruksi dan informasi kepada bawahan. Sementara bentuk komunikasi dari bawahan ke pimpinan dapat berbentuk laporan.

b) Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal merupakan bentuk komunikasi secara antara anggota staf organisasi, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Komunikasi ini bersifat informal, berbeda halnya dengan komunikasi vertikal yang bersifat formal. Biasanya

komunikasi ini terjadi tatkala karyawan sedang tidak bekerja atau sekedar memanfaatkan waktu yang luang.

2) Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal merupakan bentuk komunikasi pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Komunikasi eksternal terdiri atas dua jalur secara timbal balik yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

a) Komunikasi dari Organisasi pada Khalayak

Komunikasi dari organisasi kepada khalayak pada umumnya bersifat informatif, yang di lakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan. Kegiatan ini sangat penting dalam usaha memecahkan suatu masalah jika terjadi tanpa di duga.

b) Komunikasi dari Khalayak pada Organisasi

Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang di lakukan oleh organisasi. Jika informasi yang di sebarakan kepada khalayak itu menimbulkan efek yang sifatnya kontroversial (menyebabkan adanya pro dan kontra di kalangan khalayak), maka itu disebut opini publik. Opini publik ini seringkali merugikan organisasi. Karenanya harus di usahakan agar segera dapat diatasi dalam arti kata tidak menimbulkan permasalahan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

- a) Keterampilan Sender

Sender berfungsi sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan. Sender perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

- b) Sikap Sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada *receiver*. Sender yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak *receiver*. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Oleh karena itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c) Pengetahuan Sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* sejelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mullah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.

d) Media Saluran yang digunakan oleh Sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

a) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* pada sender sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori. meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Oleh karena itu *receiver* harus bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen

keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya (Sudaryo dkk, 2018).

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dengan kata lain budaya atau kultur organisasi dapat dikatakan sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Fahmi, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Sudaryo dkk, (2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai dasar praktik dalam sebuah organisasi termasuk bagaimana

anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol dan berpengaruh cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi. Budaya organisasi memiliki beberapa manfaat antara lain:

- 1) Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- 2) Menjadi identitas bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- 3) Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil.

c. Dimensi Budaya Organisasi

Fahmi (2017:86) menyebutkan ada empat dimensi yang menjadi keyakinan yang mendasari asumsi yang mewakili tingkatan dalam budaya organisasi. Empat ciri budaya organisasi yang menjadi dimensi meliputi :

1) Keterlibatan

Merupakan kemampuan organisasi yang efektif memberdayakan orang-orang mereka, membangun organisasi mereka di sekitar tim, dan mengembangkan kemampuan manusia di semua tingkatan. Keterlibatan

terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan, kerja tim dan pengembangan kemampuan.

2) Konsistensi

Organisasi juga cenderung efektif karena mereka memiliki budaya kuat yang sangat konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi dengan baik. Konsistensi menciptakan budaya yang kuat yang didasarkan pada sistem keyakinan, nilai, dan symbol yang dibagi dan dipahami secara luas oleh anggota organisasi. Konsistensi dapat dilihat dari dua indikator yaitu kesepakatan dan koordinasi.

3) Kemampuan beradaptasi

Adalah kemampuan organisasi untuk menerjemahkan permintaan lingkungan bisnis kedalam tindakan. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan, pelanggan dan keadaan organisasi

4) Misi

Merupakan arahan jangka panjang yang bermakna bagi organisasi. Kesuksesan organisasi dapat dilihat dari arah dan tujuan yang jelas dalam mendefinisikan organisasi tujuan dan sasaran strategis dan mengekspresikan visi tentang bagaimana organisasi akan dilihat di masa depan. Misi dapat dilihat dari dua indikator yaitu strategi terarah dan objektivitas.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:50) berpendapat bahwa “*Work motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach*

organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need". (Motivasi kerja sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu).

Menurut Hasibuan (2014:73) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Mathis dan Jackson (2009:114) menyebutkan bahwa motivasi kerja sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Motivasi datang dari dalam diri manusia. Oleh karena itu pimpinan organisasi perlu menciptakan kondisi dimana bekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya diri sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.

b. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017:100) bagi setiap individu memiliki motivasi sebenarnya mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Motivasi muncul setidaknya dalam dua

bentuk dasar, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

c. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:100) dalam memotivasi kerja pegawai pada satu organisasi perlu menerapkan beberapa prinsip. Adapun beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, maka pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Di samping itu dengan informasi yang akurat dan jelas, setidaknya tidak akan terjadi mis-komunikasi

yang cenderung dapat menimbulkan konflik, atau setidaknya dapat mengganggu fokus karyawan dalam bekerja dengan informasi yang tidak akurat dan tidak jelas

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan dapat membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan dapat memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pembanding dengan penelitian ini dan sekaligus dapat digunakan sebagai rujukan bagi penelitiain selanjutnya pada tema penelitian yang sama. Selain itu fungsi penelitian terdahulu yaitu untuk membantu dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas penelitian. Beberapa penelitian terdahulu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ramadhan (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara langsung hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara kepemimpinan dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan. Secara tidak langsung, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi non-finansial berdampak terhadap kinerja jika dimediasi oleh disiplin terkait pekerjaan.
2. Bata (2018), “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang).” Hasil penelitian yaitu kepemimpinan, budaya organisasi mayoritas dalam kriteria yang baik dan disiplin kerja karyawan mayoritas dalam kriteria tinggi. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Rahmadhani (2016), “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.” Hasil penelitian yaitu komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai.
4. Farid (2016), “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang.” Hasil temuan ini

memperkuat arti penting pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai dan pada saat yang sama kedisiplinan yang tinggi turut menentukan peningkatan kinerja pegawai.

5. Aziz (2016), “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi” Hasil penelitian yaitu komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

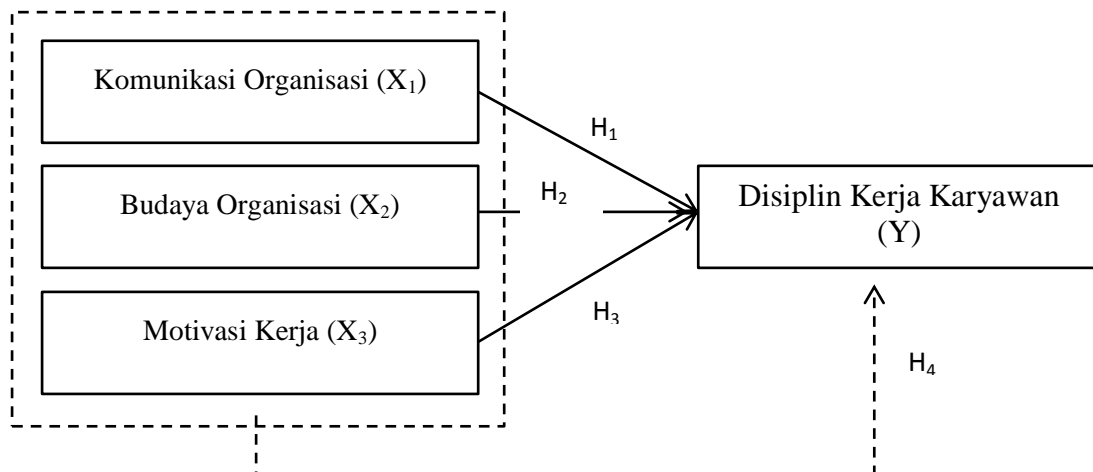
Tabel 2
Studi Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Ramadhan (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau	Persamaan
			1 Budaya organisasi sebagai variabel independen
			2 Disiplin kerja sebagai variabel dependen
			Perbedaan
			1 Kepemimpinan dan kompensasi non finansial sebagai variabel independen

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Bata (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang)	Persamaan
			1 Budaya organisasi sebagai variabel independen
			2 Disiplin kerja sebagai variabel dependen
			Perbedaan
			1 Kepemimpinan sebagai variabel independen
3	Rahmadhani (2016)	Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser	Persamaan
			1 Budaya organisasi sebagai variabel independen
			Perbedaan
			1 Komunikasi organisasi sebagai variabel independen
			2 Disiplin kerja sebagai variabel intervening
4	Farid (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang	Persamaan
			1 Motivasi kerja sebagai variabel independen
			2 Disiplin kerja sebagai variabel dependen
			Perbedaan
			1 Kinerja pegawai sebagai variabel dependen
5	Aziz (2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi	Persamaan
			1 Komunikasi kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen
			2 Disiplin kerja sebagai variabel dependen
			Perbedaan
			1 Hanya memiliki dua variabel independen

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Menurut Sudjana (2013:219) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu, yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan pada populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut hipotesis statistik. Adapun hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.
- H₂ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

H_3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

H_4 : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

Keterangan:

Dalam penelitian ini, H_1 ; H_2 dan H_3 menggunakan alat uji hipotesis berupa uji hipotesis Z (jumlah sampel lebih dari 30 responden). Sementara untuk mengukur H_4 , peneliti menggunakan alat uji hipotesis F, adapun dalam menganalisis seluruh rumus atau formula statistiknya menggunakan program *SPSS for Window* versi 21.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data kualitatif dengan skala pengukuran ordinal. Hal ini karena teknik pengambilan data adalah kuesioner dengan pilihan jawaban lima kategori, maka disebut skala ordinal. Sementara jenis penelitian yang dilakukan termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016:16) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada paradigma *positivisme* yang bersifat *logico-hypotheco-verifikatif* dan berlandaskan kepada asumsi mengenai obyek empiris. Menurut tingkat eksplanasinya, termasuk jenis penelitian asosiatif atau penelitian hubungan atau penelitian sebab akibat. Menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Umar (2013:77), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Cabang Tegal sebanyak 53 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2014:174), sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena jumlah subjek populasi tidak terlalu banyak maka seluruh populasi akan dijadikan sebagai wilayah sampel. Dengan demikian maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu jumlah sampel juga sama yaitu 53 karyawan.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Variabel Dependen

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dari seorang individu terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu organisasi tempat mereka bekerja (Sastrohadiwiryo, 2015:291).

b. Variabel Independen

Komunikasi organisasi merupakan proses pengirim dan penerima pesan yang berorientasi untuk kepentingan organisasi dan terjadi didalam kelompok formal maupun informal pada suatu organisasi. Proses komunikasi memiliki perbedaan kompleksitas antara organisasi besar dan organisasi yang kecil (Wiryanto, 2017).

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Budaya organisasi dapat

dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya (Sudaryo dkk, 2018).

Motivasi kerja adalah kemampuan individu untuk menggunakan upaya besar guna mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2008).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan uraian dimensi dan indikator suatu variabel yang memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan dan sekaligus digunakan untuk membuat kuesioner

Tabel 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Sumber
Disiplinan Kerja (Y)	1. Taat terhadap aturan waktu	1. Tepat waktu jam masuk kerja	1	Sutrisno (2013:94)
		2. Tepat waktu jam Pulang	2	
		3. Tepat waktu jam Istirahat	3	
	2. Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi	1. Bekerja dengan Target	4	
		2. Tanggung jawab dalam bekerja	5	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Tertib	6	
		2. Jujur	7	
		3. Penuh semangat	8	
	4. Taat terhadap peraturan Lainnya	1. Menjaga keutuhan Perusahaan	9	
		2. Menciptakan suasana	10	

	di organisasi	kerja yang baik		
Komunikasi Organisasi (X1)	1. Komunikasi vertikal	1. Instruksi atasan	1	Efendi (2007:34)
		2. Informasi atasan	2	
		3. laporan bawahan	3	
	2. Komunikasi horisontal	1. Hubungan antar rekan kerja	4	
		2. Keharmonisan antar rekan kerja	5	
	3. Komunikasi dari organisasi ke khalayak	1. Penyampaian Produk	6	
		2. Penyampaian Layanan	7	
	4. Komunikasi dari khalayak ke organisasi	1. Pengaduan	8	
		2. Kritik	9	
		3. Saran	10	
Budaya Organisasi (X2)	1. Keterlibatan	1. Pemberdayaan	1	Fahmi (2017:86)
		2. Kerja tim	2	
		3. Pengembangan Kemampuan	3	
	2. Konsistensi	1. Kesepakatan	4	
		2. Koordinasi	5	
	3. Kemampuan beradaptasi	1. Perubahan	6	
		2. Fokus pada Pelanggan	7	
		3. Fokus pada keadaan organisasi	8	
	4. Misi	1. Strategi terarah	9	
		2. Obyektivitas	10	
Motivasi Kerja (X3)	1. Motivasi ekstrinsik	1. Tuntutan kewajiban	1	Fahmi (2017:100)
		2. Menghindari sanksi	2	
		3. Memperoleh reward	3	
		4. Kenaikan karier	4	
		5. Pujian dari atasan	5	
	2. Motivasi intrinsik	1. Prestasi	6	
		2. Harga diri	7	
		3. Kebutuhan	8	
		2. Harapan	9	
		3. Tanggung jawab	10	

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Arikunto, 2014:268). Kuesioner yang dibagikan meliputi empat variabel yaitu disiplin kerja, komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja dengan masing-masing memiliki sepuluh item butir pernyataan.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:137), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Ketentuan uji validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan kuesioner valid, dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan kuesioner tidak valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari $r_{product\ moment}$ dengan $n = 20$ adalah 0,444 atau level signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ uji dua arah. Dalam tabel statistik r korelasi sederhana diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Hartono (2017:146), reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur

suatu konsep dan berguna untuk mengakses "kebaikan" dari suatu pengukur. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Dasar pengambilan keputusan adalah suatu instrumen yang terdiri dari beberapa item butir pertanyaan akan dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau reliabel jika *Cronbach Alpha* di atas 0,70

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2016:368) penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (residu), yaitu selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu yang dihasilkan seharusnya berdistribusi normal. Uji normalitas yang dipakai adalah uji *kolmogorov smirnov*. Keputusan uji normalitas yaitu jika *probability value* $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan apabila *probability value* $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2016:368) model regresi yang baik, antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Ketentuan uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$ maka dikatakan terjadi gejala multikolinearitas.

G. Method Successive Interval atau MSI

Method successive interval (MSI) merupakan metode yang digunakan untuk merubah skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2016:48). Penelitian ini

meggunakan data primer berbasis skala ordinal. Sementara analisis regresi sebagai alat analisis data pada penelitian ini mensyaratkan skala data minimal interval, sehingga perlu pengubahan skala data dengan langkah MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 (misal: skala Likert dengan 5 jenjang jawaban) yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden hasilnya disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Skala (scale value)} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area below limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$Y = NS + |NS_{\min}|$$

Dalam penelitian ini di gunakan instrument sebagai pengumpulan data dan kuisisioner yang digunakan adalah skala likert atau rating scale. Pengukuran dengan menggunakan skala likert menghasilkan data yang memiliki skala ordinal. Sehingga jika dilakukan pemodelan regresi maka perlu dilakukan transformasi data dengan menggunakan metode successive interval (MSI). Setelah diperoleh

data hasil transformasi maka akan dilanjutkan dengan menguji asumsi klasik untuk model regresi. Adapun dalam melaksanakan analisis data MSI menggunakan program MS.Excel.

H. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut terdapat sebuah variabel dependen dan beberapa variabel independen. Namun pada kenyataannya analisis regresi berganda digunakan juga oleh sebagian besar peneliti untuk menjelaskan hubungan secara linear beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Santoso, 2016:350). Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linear komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Umar (2013:114) menyatakan bahwa bentuk rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Disiplin Kerja
X ₁	=	Komunikasi Organisasi
X ₂	=	Budaya Organisasi
X ₃	=	Motivasi Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
e	=	<i>error</i>

b. Uji Hipotesis Z

Uji hipotesis Z ini berfungsi mengetahui apakah komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Umar (2013:116) menyebutkan bahwa langkah-langkah yang ditempuh dalam uji hipotesis ini adalah :

1) Formulasi Hipotesis

a) Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

b) Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal

$H_2 : \beta_2 \neq 0$; terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal

c) Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$; tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal

$H_3 : \beta_3 \neq 0$; terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

2) Taraf Signifikan

Taraf signifikansi yang digunakan untuk menguji regresi sederhana sebesar 95% (atau $\alpha = 5\%$) dengan uji Z dua pihak.

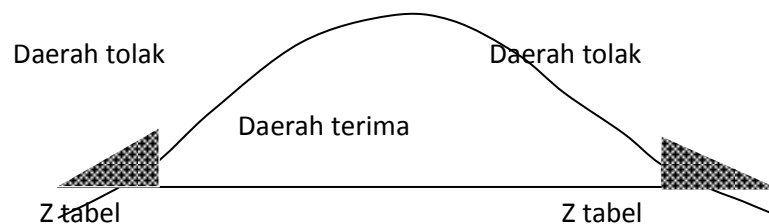
3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah :

H_0 diterima jika $= -Z_{\alpha/2} \leq Z_{hitung} \leq Z_{\alpha/2}$

H_0 ditolak jika $= Z_{hitung} > Z_{\alpha/2}$ atau $Z_{hitung} < -Z_{\alpha/2}$

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesa Penelitian



4) Perhitungan Nilai Z_{hitung}

Rumus yang digunakan untuk menguji signifikan adalah :

$$Z_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Dimana :

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_1^2 - \left(\frac{\sum_{i=1}^n X_1}{n} \right)^2}}$$

Dengan :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n - 2}}$$

Keterangan :

Z_{hitung} = Besarnya Nilai Z_{hitung}

S_{yx} = *Strandard Error Of Estimate*

S_b = *Standard Error Of The Regression Coefficient*

n = Jumlah sampel

β = Nilai Koefisien yang sebenarnya

b = Nilai penduga dari β

5) Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

c. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. Umar (2013:116) menyebutkan bahwa dalam pengujian hipotesis ini terdapat beberapa langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_1: \beta_2: \beta_3 = 0$; tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

$H_4: \beta_1: \beta_2: \beta_3 \neq 0$; terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

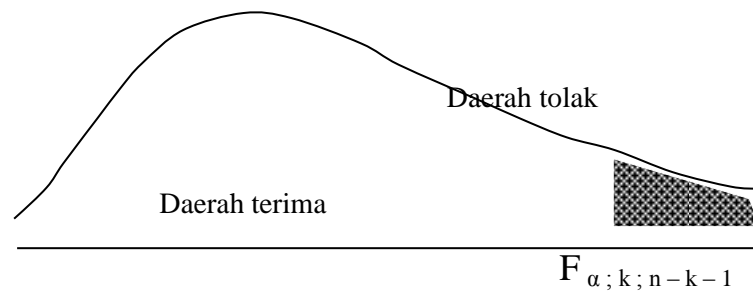
b. Taraf Signifikan

Taraf signifikansi yang digunakan untuk menguji regresi berganda sebesar 95% (atau $\alpha = 5\%$) dengan uji F dua pihak.

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 diterima apabila $= F_{hitung} \leq F_{\alpha ; k ; n - k - 1}$

H_0 ditolak apabila $= F_{hitung} > F_{\alpha ; k ; n - k - 1}$



d. Perhitungan Nilai F_{hitung}

Rumus umum F_{hitung} pada regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 2013:355})$$

Dimana:

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} y_i + a_2 \sum X_{2i} y_i + a_3 \sum X_{3i} y_i$$

$$a_4 \sum X_{4i} y_i + a_5 \sum X_{5i} y_i$$

$$JK_{res} = \sum (y_i - \bar{y}_i)^2$$

Keterangan :

F = Besarnya F hitung

JK_{reg} = Jumlah Kuadrat-Kuadrat Regresi

JK_{res} = Jumlah Kuadrat-Kuadrat Residu

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah Sampel

e. Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk

1. Sejarah PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk yang dikenal dengan nama Bank BJB, adalah bank umum yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Pemerintah Provinsi Banten, pemerintah kota/ kabupaten se-Jawa Barat dan Banten, dan publik. Awal berdirinya Bank BJB bermula dari NV DENIS (DE Erste Nederlansche Indische Shareholding), yang berkedudukan di Bandung dan bergerak di bidang hipotik.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan milik Belanda yang dinasionalisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia (RI) Nomor 33 Tahun 1960 tentang Penentuan Perusahaan di Indonesia Milik Belanda yang dinasionalisasi. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat mendirikan “PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Djawa Barat” dengan modal dasar dari kas daerah sebesar Rp 2.500.000, berdasarkan Akta Pendirian No. 125 tanggal 21 Maret 1961, keduanya dibuat di hadapan Noezar, Notaris di Bandung. Serta dikukuhkan dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 7/GKDH/BPD/61 tertanggal 20 Mei 1961 tentang

Pembentukan Perusahaan Daerah PT. Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Dalam rangka penyesuaian dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk hukum Perseroan diubah dari Perseroan Terbatas Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No.11/PD-DPRD/1972 tanggal 27 Juni 1972 tentang Penyempurnaan Kedudukan Hukum Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa-Barat. Nama PD.Bank Karja Pembangunan Daerah Jawa Barat selanjutnya diubah menjadi BPD Jabar sesuai Perda Provinsi Jawa Barat Nomor 1/DP-040/PD/1978 Tanggal 27 Juni 1978. Pada tahun 1992 sesuai dengan Surat Keputusan Bank Indonesia No.25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 status BPD Jabar meningkat menjadi bank umum devisa.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1995, BPD Jabar memiliki sebutan Bank Jabar dengan logo baru. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat No.22 Tahun 1998 tanggal 14 Desember 1998 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat berubah yang semula Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Perda tersebut dituangkan lebih lanjut pada Akta Pendirian Nomor 4 Tanggal 8 April 1999 juncto Akta Perbaikan Nomor 8 Tanggal 15 April 1999 keduanya dibuat di hadapan Popy Kuntari Sutresna, S.H., Notaris di Bandung yang telah

memperoleh pengesahan Menteri Kehakiman RI berdasarkan Surat Keputusan No.C2- 7103.HT.01.01.TH.99 tanggal 16 April 1999, didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kab/Kodya Bandung di bawah No.871/BH.10.11/IV/99 tanggal 24 April 1999, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.39 tanggal 14 Mei 1999, Tambahan No. 2811, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Dalam memenuhi dan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa layanan perbankan yang berdasarkan syariah, sesuai dengan izin BI Nomor 2/18/DpG/DPIP Tanggal 12 April 2000 maka sejak tanggal 15 April 2000 Bank Jabar menjadi bank pembangunan daerah pertama di Indonesia yang menjalankan *dual banking system*, yaitu memberikan layanan perbankan dengan sistem konvensional dan sistem syariah.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 16 April 2001 menyetujui peningkatan modal dasar Bank Jabar menjadi Rp 1 triliun. Selanjutnya, berdasarkan hasil keputusan RUPS yang diselenggarakan pada tanggal 14 April 2004 berdasarkan Akta Nomor 10 Tanggal 14 April 2004, modal dasar Bank Jabar dinaikkan dari Rp 1 triliun menjadi Rp 2 triliun. Melihat perkembangan prospek usaha yang terus membaik, hasil RUPS tanggal 5 April 2006 menetapkan kenaikan modal dasar Bank Jabar dari Rp 2 triliun menjadi Rp 4 triliun.

Pada bulan November 2007, sebagai tindak lanjut SK Gubernur BI Nomor 9/63/kep.gbi/2007 tentang Perubahan Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten menjadi Izin Usaha Atas Nama

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, dilaksanakan penggantian *call name* dari “Bank Jabar” menjadi “Bank Jabar Banten”.

Sehubungan dengan kegiatan usaha perbankan syariah, Bank Jabar Banten melakukan pemisahan (*spin off*) unit usaha syariah menjadi bank syariah dengan nama PT Bank Jabar Banten Syariah. Berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas, PT. Bank Jabar Banten Syariah No. 4 tanggal 15 Januari 2010, dibuat oleh Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta, Bank BJB memiliki sebanyak 1.980.000.000 (satu miliar sembilan ratus delapan puluh juta) saham yang merupakan 99% (sembilan puluh sembilan persen) dari seluruh saham yang telah ditempatkan dan disetor penuh dalam Anak Perusahaan.

Bank Jabar Banten Syariah memperoleh izin usaha dari Bank Indonesia sesuai dengan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/35/KEP.GBI/2010 tanggal 30 April 2010 Tentang Pemberian Izin Usaha PT. Bank Jabar Banten Syariah. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk mencatatkan saham perdananya (*IPO*) di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 8 Juli 2010.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk menawarkan saham kepada *public* sejumlah 2.424.072.500 lembar saham seri B (termasuk EMSA). Pelepasan saham ke masyarakat ini setara dengan 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah modal ditempatkan dan disetor penuh.

Seiring dengan perkembangan jaringan kantor yang lebih luas maka berdasarkan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank

Pembangunan Jawa Barat dan Banten Nomor 26 tanggal 21 April 2010 dan sesuai Surat Bank Indonesia No. 12/78/APBU/Bd tanggal 30 Juni 2010 perihal Rencana Perubahan Logo, serta Surat Keputusan Nomor 1337/SK/DI(R-PPN/2010 tanggal 5 Juli 2010, maka pada tanggal 8 Agustus 2010 nama “Bank Jabar Banten” resmi berubah menjadi “Bank BJB”. Pada tanggal 1 Maret 2012 PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk membuka jaringan kantor cabang di kota Tegal.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia

b. Misi

- 1) Menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia
- 2) Penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah
- 3) Melaksanakan penyimpanan uang daerah
- 4) Salah satu sumber pendapatan asli daerah

c. Budaya Perusahaan

Tabel 4
Budaya Perusahaan

<i>Corporate Values</i>	Perilaku Utama
1. <i>Service Excellence</i>	a. Ramah, Tulus, Kekeluargaan b. Selalu memberikan pelayanan prima
2. <i>Professionalism</i>	c. Cepat, Tepat, Akurat d. Kompeten dan bertanggung jawab e. memahami dan melaksanakan ketentuan perusahaan

3. <i>Integrity</i>	f. Konsisten, disiplin, dan penuh semangat g. Menjaga citra bank melalui perikaterpuji dan menjunjung tinggi etika
4. <i>Respect</i>	h. Fokus pada nasabah i. peduli pada lingkungan
5. <i>Intelligence</i>	j. Selalu memberikan solusi yang terbaik k. Berkeinginan kuat untuk mengembangkandiri l. Menyukai perubahan diri
6. <i>Trust</i>	m. Menumbuhkan transparansi, kebersamaan dan kerja sama yang sehat n. Menjaga rahasia bank dan perusahaan

3. Struktur Organisasi

Job description pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk Cabang Surakarta.

a. Pemimpin Cabang Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Kepala pengelola (*top management*) yang membawahi 3 divisi, yaitu divisi Operasional, divisi Bisnis, divisi Control Internal Cabang.
- 2) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas prosedur kerja sekaligus pelaksanaannya.
- 3) Melakukan koordinasi dan kerjasama di tingkat cabang pembantu sesuai dengan kewenangan tugasnya dan memantau pelaksanaan tindak lanjut audit di tingkat cabang sesuai kewenangan tugasnya.
- 4) Bertanggung jawab atas segala hal yang mengenai dalam diri PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) Tbk.

- 5) Menyusun kebijakan cabang sesuai petunjuk kantor pusat.
 - 6) Menetapkan strategi kinerja untuk unit cabang.
- b. Operasional Cabang Tugas-tugasnya yaitu:
- 1) Mengkoordinir tugas dan fungsi dari Operasional *Supervisor* dan para staf.
 - 2) Mengawasi kinerja para staf dibawahnya.
 - 3) Memberikan *reward* dan *punishment* kepada staf dibawahnya.
- c. *Officer*
- Tugas-tugasnya:
- 1) Mengawasi kinerja *frontliner*.
 - 2) Mengotorisasi buku tabungan nasabah yang baru di buat.
 - 3) Menangani nasabah yang komplain.
- d. *Customer Service*
- Tugas-tugasnya yaitu:
- 1) Memberikan pelayanan tabungan.
 - 2) Melayani proses pembukuan rekening rupiah dan valas.
 - 3) Melayani proses penutupan dan perpanjangan rekening rupiah dan valas.
 - 4) Pelayanan nasabah yang mengeluh / komplain.
- e. *Teller*, tugas-tugasnya yaitu:
- 1) Melayani setoran tunai dan pembayaran deposito.
 - 2) Melayani penabungan dan penarikan uang tunai.
 - 3) Mengelola proses kas cabang.
 - 4) Melayani kebutuhan nasabah lainnya.
 - 5) Memelihara rekening saldo.

f. Staf Operasional Manager terdiri:

1) Admin Kredit, tugas-tugasnya yaitu:

- a) Dokumentasi kredit.
- b) Laporan pemeriksaan akhir (LPA).
- c) *Maintenance* pelaksanaan kredit.
- d) Menganalisis pencairan kredit.

2) B.O Dana Jasa, tugas-tugasnya yaitu:

- a) Melakukan proses kliring.
- b) Melakukan proses *on-line time* melalui *RTGS (Real Time Gross Settlement)*.
- c) Memelihara transaksi cabang.

3) Sekretaris Utama Tugas-tugasnya yaitu:

- a) Melaporkan situasi dan kondisi operasional bank.
- b) Mengelola surat masuk ataupun surat keluar bank.
- c) Mengelola dana untuk operasional bank.
- d) Mencatat kepentingan setiap staf dalam melakukan tugasnya.

4) TI Akuntansi

Tugas-tugasnya yaitu:

- a) Membuat laporan keuangan bank, baik bulanan ataupun tahunan.
- b) Mengelola buku besar cabang.
- c) Mengelola pembukuan transaksi.
- d) Pembuatan jurnal / mencocokkan transaksi.
- e) Membuat laporan sistem informasi cabang.
- f) Mengadministrasi pelaporan cabang.

g. Manajer Bisnis

Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Mengkoordinir tugas dan fungsi *marketing* dalam produk *funding* maupun *lending*.
- 2) Mengoptimalkan semua target yang diberikan kepada semua staf dibawahnya.
- 3) Merancang dan merealisasikan strategi bisnis penghimpunan dana dan penyaluran dana.

h. Staf Manajer Bisnis terdiri dari:

1) *Marketing*

Fungsi-fungsinya yaitu:

- a) Melakukan kegiatan pemasaran *funding* dan *lending* produk PT.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (BJB) Tbk.

- b) Melakukan kegiatan pemasaran produk KPR/Komersial

2) *Analisis*

Tugas-tugasnya yaitu:

- a) Memproses pencairan kredit.
- b) Mensurvei anggunan kredit nasabah.
- c) Melakukan pendataan untuk setiap produk.

3) *Admin*, tugas-tugasnya yaitu:

- a) Menyelesaikan kredit macet.
- b) Melayani nasabah yang akan menggunakan produk kredit Mikro, kredit KPR, kredit Guna Bakti, dan Kredit Komersial.
- c) Melakukan pengarsipan data nasabah yang kredit.

i. Manajer Kontrol Internal Cabang Tugas-tugasnya yaitu:

- 1) Mengamati laporan angsuran kredit.
- 2) Menandatangani surat penagihan kredit macet nasabah.
- 3) Melakukan pengecekan perjanjian kredit KPR, kredit Mikro dan kredit Komersil.

4. Produk

a. Produk Simpanan

1) Tabungan

- a) Tabungan BJB Tandamata (Tabungan Anda Masa Datang)
- b) Tabungan BJB Tandamata *Gold*
- c) Tabungan BJB Tandamata Dollar
- d) Tabungan BJB Tandamata Bisnis
- e) Tabungan BJB Tandamata berjangka
- f) Tabungan BJB Tandamata Purnabhakti
- g) Simpeda (Simpanan Pembangunan Daerah)
- h) Tabunganku , Tabungan BJB Tandamata *My First*

2) Deposito

- a) BJB deposito berjangka
- b) BJB Deposito Suka-Suka
- c) BJB Deposito Valas
- d) BJB Deposito *On Call*
- e) BJB Deposito Diskonto

3) Giro

- a) BJB Giro Rupiah

b) BJB Giro Valas

b. Produk Kredit

1) Kredit Umum

a) BJB Kredit Modal Kerja Umum (KMKU)

b) BJB Kredit Investasi Umum (KIU)

c) BJB Kredit Modal Kerja Konstruksi (KMKK)

d) BJB Kredit Mikro Utama

e) BJB Kredit Cinta Rakyat

2) BJB Kredit Resi Gudang

3) BJB Kredit Guna Bhakti (KGB)

4) BJB Kredit Koperasi Karyawan , KPR

5) BJB Kredit Kepada Koperasi

6) BJB Kredit Ketahanan Pangan dan Energi

7) BJB Kredit Sindikasi

8) Perusahaan Pembiayaan

c. Jasa-Jasa Perbankan Lainnya

1) Reksadana

2) *Bancassurance*

3) *Trade Finance & Services*

4) Produk *Treasury*

5) Kirim Uang dan *Western Union*

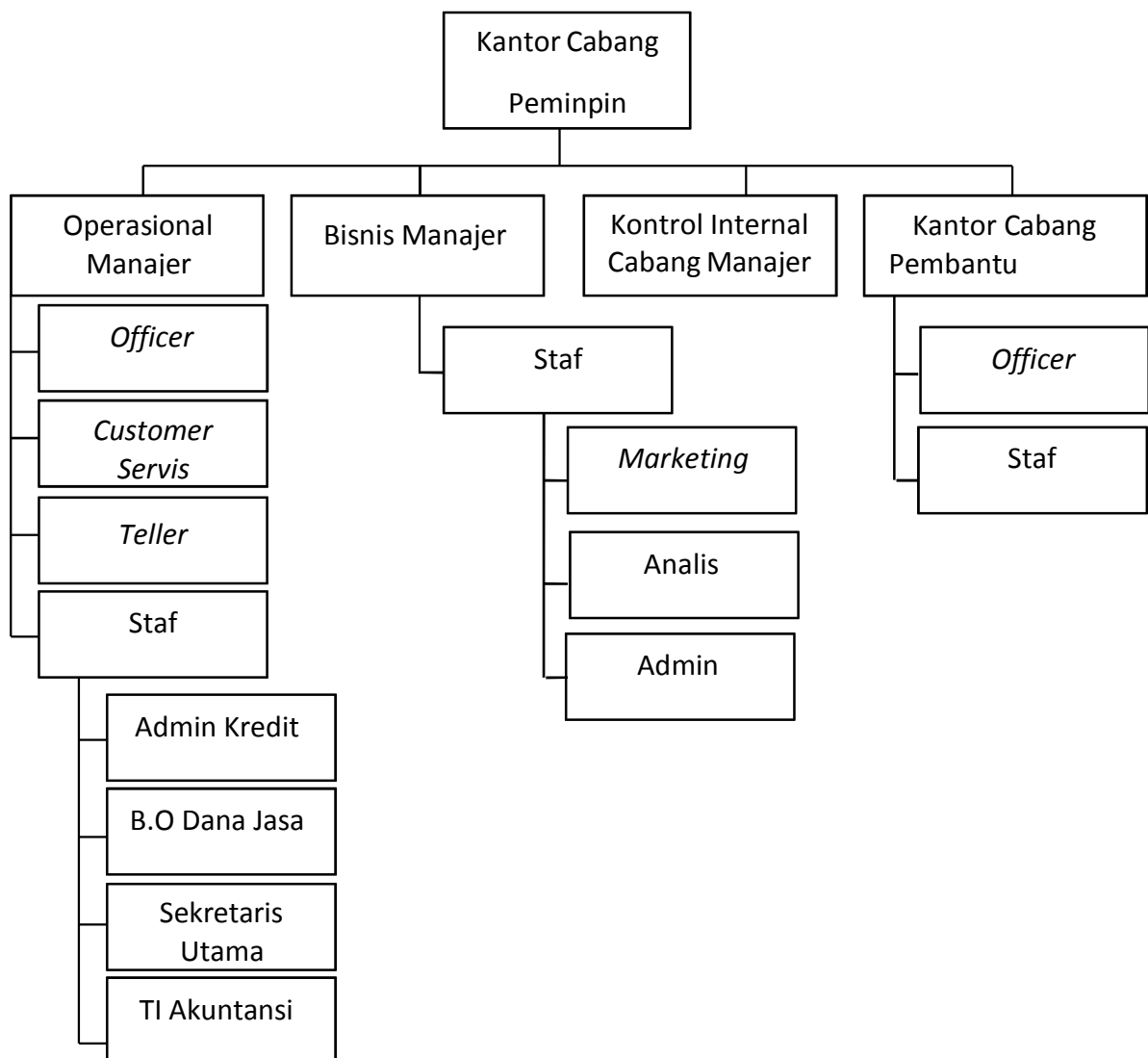
6) Inkaso

7) *BPDnet Online*

8) BJB DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan)

- 9) Transfer Kliring Antar Wilayah (*Intercity Clearing*)
- 10) Jaminan Bank (Bank Garansi)
- 11) Fasilitas *Safe Deposit Box* (SDB)
- 12) Mobile Banking (M-ATM Bersama)
- 13) Layanan *Weekend Banking* , layanan Kas Mobil

Gambar 2
Bagan Struktur Organisasi Bank BJB



Sumber : PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Tegal 2021

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Responden

a. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	30	56,60 %
2	Prempuan	23	43,40 %
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari 53 karyawan yang bekerja di PT.Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Tegal memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat sebanyak 53 responden berjenis kelamin laki-laki 30 (56,60%) responden, dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 (43,40%) responden.

b. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Latar belakang pendidikan dalam kaitannya dengan pekerjaan cenderung menjadi salah satu syarat yang penting. Artinya karyawan yang memiliki latar pendidikan sarjana atau magister setidaknya lebih cepat memahami deskripsi job di samping mampu mengidentifikasi pekerjaan, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Profil Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase %
1	S2	6	2,5 %
1	S1	40	7,5 %
2	Diploma	7	90 %
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari 53 karyawan yang ada di PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Tegal memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 responden, pendidikan terakhir S1 dan sebanyak 40 responden pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 responden.

c. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7
Profil Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	25-35 Tahun	33	62,26 %
2	35-40 Tahun	7	13,21 %
3	40-45 Tahun	7	13,21 %
4	>45 Tahun	6	11,32 %
		53	100 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah 2021

Berdasarkan hasil jawaban dari 53 responden yang ada di PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Tegal memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat sebanyak 33 (62,26 %) responden berusia antara 25-35

Tahun. Sebanyak 7 (13,21%) responden berusia antara 35-40 Tahun. Sebanyak 7 (13,21%) responden berusia antara 40-45 Tahun. Dan sebanyak 6 (11,32 %) responden berusia lebih dari 45 Tahun.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Validitas Tiap Butir Kuesioner Variabel Independen dan Variabel Dependen

1) Komunikasi Organisasi (X_1)

Hasil uji validitas variabel Komunikasi Organisasi (X_1) yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Validitas Komunikasi Organisasi (X_1)

Komunikasi Organisasi (X_1)	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r table
X_{1item1}	0,446	0,444	Valid
X_{1item2}	0,829	0,444	Valid
X_{1item3}	0,760	0,444	Valid
X_{1item4}	0,792	0,444	Valid
X_{1item5}	0,738	0,444	Valid
X_{1item6}	0,693	0,444	Valid
X_{1item7}	0,529	0,444	Valid
X_{1item8}	0,453	0,444	Valid
X_{1item9}	0,704	0,444	Valid
$X_{1item10}$	0,893	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel 8 dibaca pada kolom r hitung, nilai tiap butir kuesioner variabel Komunikasi Organisasi (X_1) 0,446 dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas $n=20$ diperoleh nilai r tabel 0,444. Dikatakan valid apabila hasil korelasi tiap butir kuesioner $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Karena

nilai masing-masing butir kuesioner Komunikasi Organisasi (X_1) > nilai r tabel 0,444 maka seluruh butir kuesioner Komunikasi Organisasi adalah valid.

2) Budaya Organisasi

Setiap perusahaan tentu memiliki dasar Budaya Organisasi yang wajib dilaksanakan oleh para karyawannya sesuai dengan unit kerja masing-masing. Tabel berikut merupakan hasil sebaran kuesioner Budaya Organisasi yang diperoleh dari responden

Tabel 9
Validitas Budaya Organisasi (X_2)

Budaya Organisasi (X_2)	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r tabel
X_{2item1}	0,476	0,444	Valid
$X_{2item 2}$	0,819	0,444	Valid
$X_{2item 3}$	0,605	0,444	Valid
$X_{2item 4}$	0,871	0,444	Valid
$X_{2item 5}$	0,815	0,444	Valid
$X_{2item 6}$	0,595	0,444	Valid
$X_{2item 7}$	0,556	0,444	Valid
$X_{2item 8}$	0,604	0,444	Valid
$X_{2item 9}$	0,815	0,444	Valid
$X_{2item 10}$	0,458	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel 9 nilai validitas (R_{hitung}) tiap butir kuesioner pada tabel di atas > r_{tabel} (0,444). Karena seluruh nilai r_{hitung} > r_{tabel} seluruh butir kuesioner variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah valid

3) Motivasi Kerja

Hasil sebaran kuaesioner mengenai Motivasi Kerja dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 10
Validitas Motivasi Kerja (X_3)
Karyawan Bank BJB Cabang Tegal

Motivasi Kerja (X_3)	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r table
X_{3item1}	0,649	0,444	Valid
X_{3item2}	0,450	0,444	Valid
X_{3item3}	0,770	0,444	Valid
X_{3item4}	0,934	0,444	Valid
X_{3item5}	0,875	0,444	Valid
X_{3item6}	0,483	0,444	Valid
X_{3item7}	0,567	0,444	Valid
X_{3item8}	0,553	0,444	Valid
X_{3item9}	0,770	0,444	Valid
$X_{3item10}$	0,501	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel 10 nilai validitas (R hitung) tiap butir kuesioner Motivasi kerja lebih besar ($>$) r_{tabel} (0,444). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir kuesioner Motivasi Kerja (X_3) valid.

4) Disiplin Kerja (Y)

Disiplin Kerja dipahami sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil sebaran kusioner variable Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Validitas Disiplin Kerja (Y)
Karyawan Bank BJB Cabang Tegal

Disiplin Kerja (Y)	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r table
Ytem1	0,841	0,444	Valid
Yitem2	0,531	0,444	Valid
Yitem3	0,459	0,444	Valid

Yitem4	0,925	0,444	Valid
Yitem5	0,947	0,444	Valid
Yitem6	0,481	0,444	Valid
Yitem7	0,557	0,444	Valid
Yitem8	0,871	0,444	Valid
Yitem9	0,524	0,444	Valid
Yitem10	0,751	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Tabel di atas nilai validitas (r_{hitung}) tiap butir kuesioner Disiplin Kerja adalah lebih besar ($>$) r_{tabel} . Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir angket variabel Disiplin Kerja (Y) adalah valid.

b. Hasil Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,40 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,4-0,6 sedang (cukup) dan lebih dari 0,70 adalah baik. (Arikunto, 2010:319).

Rekapitulasi reliabilitas variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 12
Hasil Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Butir Kuesioner	Standar Reliabilitas	Hasil
Komunikasi Organisasi (X_1)	0,781	10	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,891	10	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,918	10	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,909	10	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Tabel 12 di atas, diketahui reliabilitas statistik Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komunikasi organisasi (X_1) reliabilitasnya adalah $0,781 > 0,70$ dan termasuk dalam kategori lebih baik, maka dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner Komunikasi organisasi (X_1) sangat baik, dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Demikian pula dengan variabel yang lain di mana diketahui bahwa Budaya organisasi ($X_2 = 0,891$), Motivasi kerja ($X_3 = 0,918$), dan Disiplin Kerja ($Y = 0,909$) dengan hasil $> 0,70$ maka seluruh variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik, sehingga seluruh instrument ke-empat variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian

3. Method Of Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini digunakan instrument sebagai pengumpulan data dan kuisisioner yang digunakan adalah skala likert atau rating scale. Pengukuran dengan menggunakan skala likert menghasilkan data yang memiliki skala ordinal. Sehingga jika dilakukan pemodelan regresi maka perlu dilakukan transformasi data dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). Dengan menggunakan *Software MW.Excel* hasil transformasi data seluruh variable terdapat dalam lampiran penelitian ini. Setelah diperoleh data hasil transformasi maka akan dilanjutkan dengan menguji asumsi klasik untuk model regresi (Setia Ningsih dan Hendra Dukalang, 2019).

4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsi data atau membuat ringkasan data pada tahap pertama analisis data. Adapun variabel yang

dianalisis, yakni variabel independen (bebas X) yang terdiri atas Komunikasi Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sebagai variabel terikat adalah Disiplin Kerja (Y) pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tegal. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 responden

Statistik deskriptif yang menjelaskan nilai minimum, nilai maksimum, mean, standar deviasi atas data setiap variabel yang diperoleh dari data sekunder dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Komunikasi Organisasi (X_1)

Tabel 13
Statistik Deskriptif Komunikasi Organisasi (X_1)
Karyawan Bank BJB Cabang Tegal

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KomunikasiOrgX1	53	1,112	3,507	2,616.47	692.888
Valid N (listwise)	53				

Tabel 13 di atas, menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi Organisasi (X_1), memiliki nilai terendah 1,112 dan nilai tertinggi 3,507. Sedangkan nilai rata-ratanya sebesar 2,615.47 dengan standar deviasi 692,688 artinya keragaman sampel Komunikasi Organisasi dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi variabel tersebut. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, semakin tinggi standar deviasi semakin lebar rentang variasi datanya, sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

b. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 14
Statistik Deskriptif Budaya Organisasi (X_2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BudayaOrgX2	53	1,935	4,327	3,223.74	710.614
Valid N (listwise)	53				

Tabel IV.3 dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai terendah sebesar 1,935 dan nilai tertinggi sebesar 4,327 dengan nilai rata-rata 3,223.74 dengan nilai standar deviasi sebesar 710,614 artinya keragaman sampel Budaya Organisasi (X_2) dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi Budaya Organisasi. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

Tabel 15
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X_3)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerjaX3	53	1,932	4,303	3,283.51	683.226
Valid N (listwise)	53				

Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai terendah 1,932 dan nilai rata-rata tertinggi 4,303 dan nilai rata-rata 3,283.51 serta standar deviasi sebesar 683,226 artinya keragaman sampel Motivasi Kerja (X_3) dapat digunakan untuk mendapatkan data dari

populasi Motivasi Kerja (X_3). Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

c. Deskripsi variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 16
Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DisiplinKerjaY	53	1,688	3,574	2,732.98	527.524
Valid N (listwise)	53				

Tabel 16 dapat dideskripsikan bahwa, secara statistik Disiplin Kerja (Y) dengan 53 pengamatan, variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai terendah (*minmum*) sebesar 1,688 dan nilai tertinggi (*Maximum*) 3,574; Rata-rata (*mean*) sebesar 2,732,98 dan Nilai standar deviasi sebesar 527,524. Hal ini berarti bahwa keragaman Disiplin Kerja (Y) dapat digunakan untuk mendapatkan data dari suatu populasi. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

5. Distribusi Frekuensi

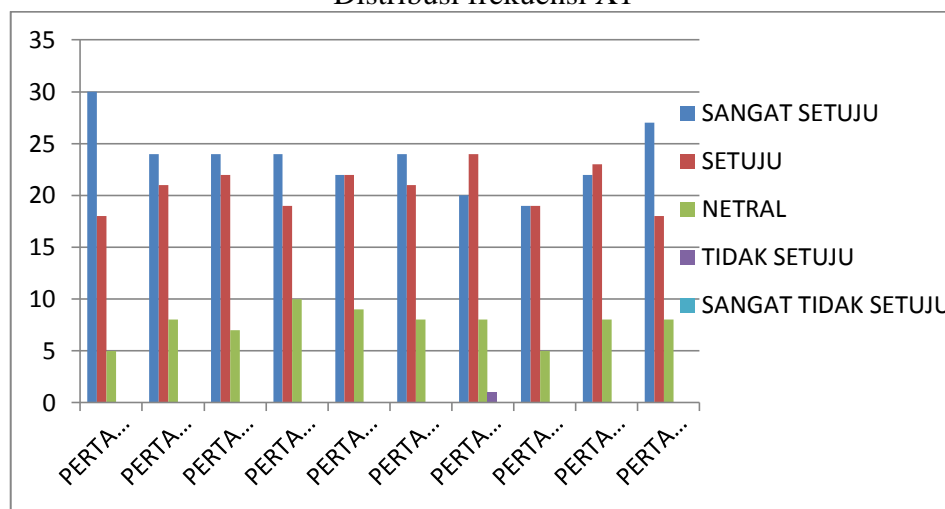
Distribusi frekuensi data bertujuan untuk mengorganisir atau menata data dengan jumlah yang besar dengan cara meringkas data tersebut

kedalam suatu kelompok data sehingga dapat di ketahui ciri-cirinya serta dapat di analisis dengan mudah sesuai dengan yang di butuhkan. Distribusi frekuensi merupakan susunan data berdasarkan kelas-kelas interval tertentu atau berdasarkan kategori tertentu dalam sebuah daftar. Berikut ini akan di jelaskan distribusi dari masing-masing variabel.

1. Komunikasi Organisasi (X_1)

Hasil jawaban responden variabel Komunikasi Organisasi yang di ukur dengan 10 item pertanyaan, di tunjukkan pada gambar berikut.

Tabel 17
Distribusi frekuensi X_1



Sumber : Data primer yang di olah.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban terhadap butir pertanyaan variabel Komunikasi Organisasi menunjukkan bahwa :

- a) Pertanyaan 1, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden menyatakan netral.

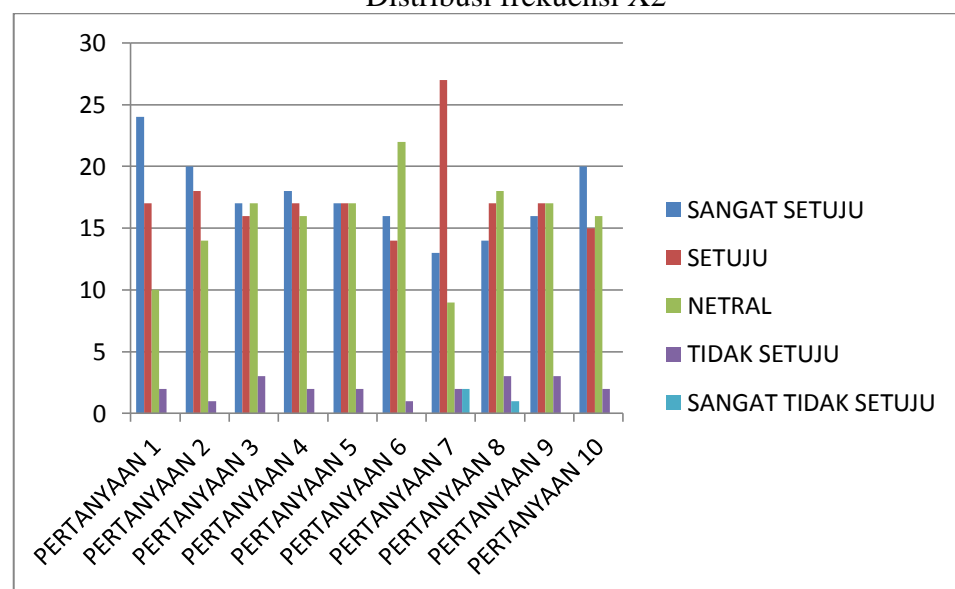
- b) Pertanyaan 2, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden menyatakan netral.
- c) Pertanyaan 3, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 reponden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden menyatakan netral.
- d) Pertanyaan 4, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden menyatakan setuju, dan sebnyak 10 responden menyatakan netral.
- e) Pertanyaan 5, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden menyatakan setuju, dan sebnyak 9 responden menyatakan netral
- f) Pertanyaan 6, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden menyatakan setuju, dan sebnyak 8 responden menyatakan netral
- g) Pertanyaan 7, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden menyatakan setuju, sebnyak 8 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.
- h) Pertanyaan 8, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden menyatakan setuju, dan sebnyak 15 responden menyatakan netral.

- i) Pertanyaan 9, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden menyatakan netral.
- j) Pertanyaan 10, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden menyatakan netral.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Hasil jawaban responden variabel Budaya Organisasi yang di ukur dengan 10 item pertanyaan, di tunjukkan pada gambar berikut.

Tabel 18
Distribusi frekuensi X_2



Sumber : Data primer yang di olah.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban terhadap butir pertanyaan variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa :

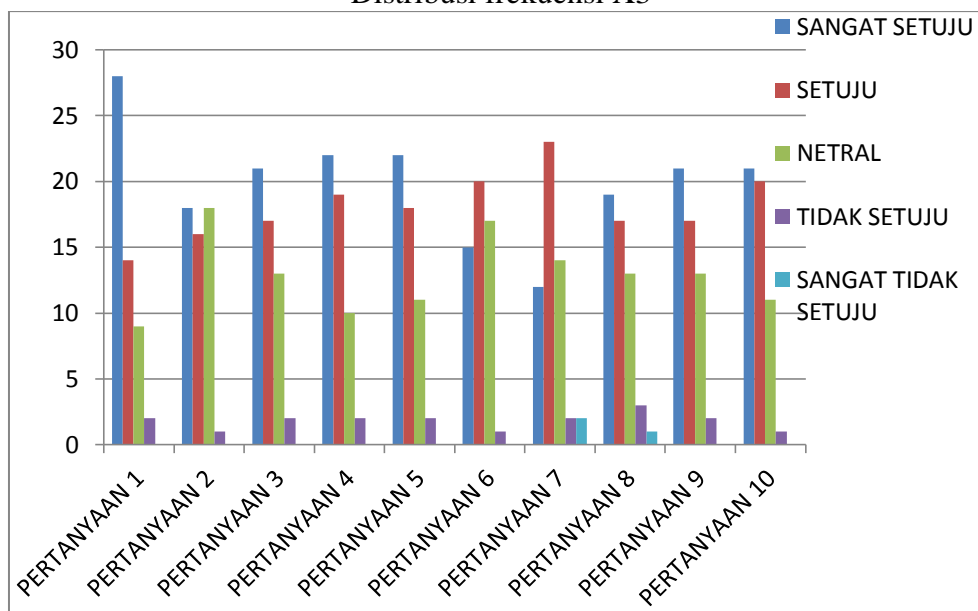
- a) Pertanyaan 1, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 10 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- b) Pertanyaan 2, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden menyatakan setuju, sebanyak 14 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.
- c) Pertanyaan 3, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, sebanyak 17 responden menyatakan netral, dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju.
- d) Pertanyaan 4, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 16 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- e) Pertanyaan 5, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 17 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 17 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- f) Pertanyaan 6, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden menyatakan setuju, sebanyak 22 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.

- g) Pertanyaan 7, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden menyatakan setuju, sebanyak 9 responden menyatakan netral, sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju 2 responden.
- h) Pertanyaan 8, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 18 responden menyatakan netral, sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju 1 responden.
- i) Pertanyaan 9, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 17 responden menyatakan netral, dan sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju.
- j) Pertanyaan 10, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden menyatakan setuju, sebanyak 16 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Hasil jawaban responden variabel Motivasi Kerja yang di ukur dengan 10 item pertanyaan, di tunjukkan pada gambar berikut.

Tabel 19
Distribusi frekuensi X3



Sumber : Data primer yang di olah.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban terhadap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa :

- a) Pertanyaan 1, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden menyatakan setuju, sebanyak 9 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- b) Pertanyaan 2, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, sebanyak 18 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.
- c) Pertanyaan 3, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden

menyatakan setuju, sebanyak 13 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.

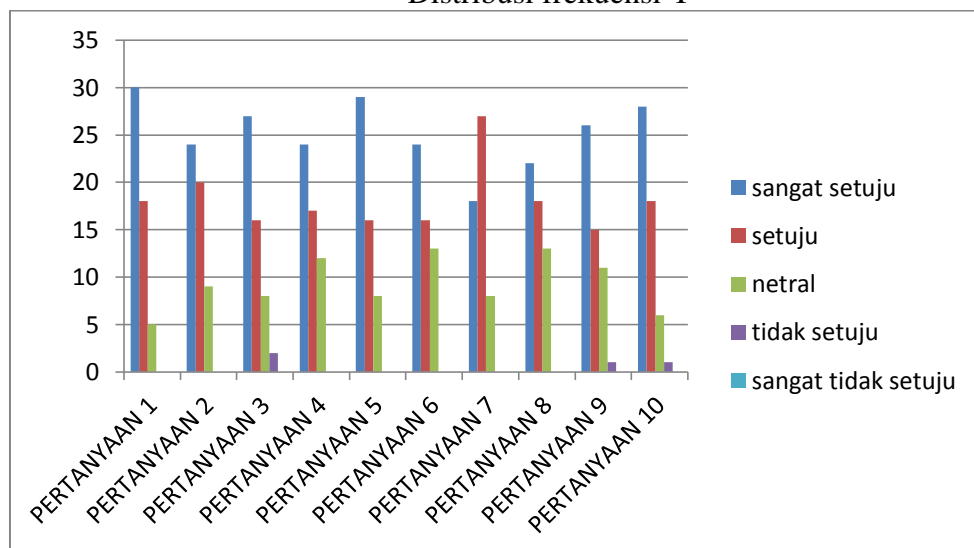
- d) Pertanyaan 4, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden menyatakan setuju, sebanyak 10 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- e) Pertanyaan 5, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden menyatakan setuju, sebanyak 11 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- f) Pertanyaan 6, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden menyatakan setuju, sebanyak 17 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.
- g) Pertanyaan 7, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden menyatakan setuju, sebanyak 14 responden menyatakan netral, sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
- h) Pertanyaan 8, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 13 responden menyatakan netral, sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

- i) Pertanyaan 9, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, sebanyak 13 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju
- j) Pertanyaan 10, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden menyatakan setuju, sebanyak 11 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju

4. Disiplin Kerja (Y)

Hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja yang di ukur dengan 10 item pertanyaan, di tunjukkan pada gambar berikut.

Tabel 20
Distribusi frekuensi Y



Sumber : Data primer yang di olah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban terhadap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa :

- a) Pertanyaan 1, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden menyatakan netral.
- b) Pertanyaan 2, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden menyatakan netral.
- c) Pertanyaan 3, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, sebanyak 8 responden menyatakan netral, dan sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju.
- d) Pertanyaan 4, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden menyatakan netral.
- e) Pertanyaan 5, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden menyatakan netral.
- f) Pertanyaan 6, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden menyatakan netral.
- g) Pertanyaan 7, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden menyatakan netral.

- h) Pertanyaan 8, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 118 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden menyatakan netral.
- i) Pertanyaan 9, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden menyatakan setuju, sebanyak 11 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.
- j) Pertanyaan 10, Sebagian besar dari 53 responden yakni sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju, sebanyak 6 responden menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 21
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
			DisiplinKerjaY	KomunikasiOrg X1	BudayaOrgX2 MotivasiKerjaX3
N			53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		2,732.98	2,616.47	3,223.74
	Std. Deviation		527.524	692.888	710.614
Most Extreme Differences	Absolute		.160	.121	.110
	Positive		.160	.099	.110
	Negative		-.123	-.121	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z			1.162	.879	.803
Asymp. Sig. (2-tailed)			.134	.423	.539
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.122 ^c	.398 ^c	.509 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113	.385	.496
		Upper Bound	.130	.411	.522

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

Berdasarkan tabel di atas, dan merujuk pada ketentuan data berdistribusi normal apabila $\text{Asymp.Sig} > 0.05$ maka seluruh variabel penelitian yakni : Disiplin kerja (Y) = 0,122 ; Komunikasi Organisasi (X_1) = 0,398 ; Budaya organisasi (X_2) = 0,509 ; dan Motivasi kerja (X_3) = 0,635; $> 0,05$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 22
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Organisasi (X_1)	,755	1,324
Budaya Organisasi (X_2)	,628	1,593
Motivasi Kerja (X_3)	,790	1,266

a. Dependent variable : Disiplin kerja Y

Sumber : Output SPSS

Output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen adalah lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 yakni :

1) Komunikasi Organisasi (X_1) nilai $VIF = 1,324 < 10$ dan $tolerance = 0,755 > 0.10$

2) Budaya Organisasi (X_2) nilai VIF = 1,593 < 10 dan tolerance = 0,628 > 0.10

3) Motivasi Kerja (X_3) nilai VIF = 1,266 < 10 dan tolerance = 0,790 > 0.10

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berganda terbebas dari uji Multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi secara umum terdeteksi melalui uji statistik Durbin Watson, dengan hasil output SPSS oautokorelasi sebagai berikut.

Tabel 23
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,613

Sumber : Output SPSS

Nilai Durbin Watson (DW) = 1,613 dibandingkan dengan nilai tabel dengan taraf signifikan 5%, sampel 53 dan jumlah variabel independen = 3 (K=3) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 24
Durbin Watson Test Bound

	K=3	
N	D_i	D_u
10	0.2427	2,8217
...
....
53	1.4402	1,6785

Sumber : *Durbin Waston d Statistik Significance Points for d_i and d_u at 0,05 Level of Significance (Gozali, 2016:459)*

Hasil perbandingan nilai DW = 2,387 merujuk pada ketentuan :

$d_U < DW < 4 - d_U$ (tidak ditolak) maka :

$$1,4402 < 1,613 < 4 - 1,613 \text{ atau } 1,613 < 2,387 > 1,6785$$

artinya tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah Homoskedastisitas untuk mengetahui menggunakan Uji Gledser. Data yang Heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan atau nilai probabilitas $>0,05$. Adapun Hasil Uji Heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Uji Heteroskedastisitas
Gamabar 3

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,634	1,317		,008
	Komunikasi Organisasi	-,014	,030	-,076	,631
	Budaya Organisasi	,002	,027	,015	,932
	Motivasi Kerja	-,042	,026	-,254	,109

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Organisasi memperoleh nilai signifikan 0,631. Variabel Budaya

Organisasi memperoleh nilai 0,932. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai signifikan 0,109. Secara keseluruhan semua variabel memperoleh nilai signifikan lebih besar 0,05 yang artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

7. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dipahami sebagai suatu analisis untuk mengukur pengaruh variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Disiplin kerja (Y)

Tabel 25
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	766.267	284.063		2.698	.010
	KomunikasiOrgX1	.226	.081	.297	2.804	.007
	BudayaOrgX2	.423	.086	.570	4.898	.000
	MotivasiKerjaX3	.003	.080	.004	.040	.968
a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY						

Ke tiga variabel bebas yakni Komunikasi Organisasi (X_1), *Budaya organisasi* (X_2), dan Motivasi kerja (X_3), yang dimasukkan dalam model regresi linear berganda. Hal ini dapat dilihat probabilitas nilai Rasio Motivasi kerja (X_3), sebesar 0.968. Sedangkan Komunikasi Organisasi (X_1), dan Budaya organisasi (X_2), signifikan pada 0,05 atau (0,007 ; 0,000 ; < 0,05) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi

Organisasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) adapun persamaan regresinya yakni :

$$\text{Disiplin kerja (Y)} = 776,267 + 0,226 (X_1) + 0,423 (X_2) + 0,003 (X_3)$$

Interpretas persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut.

- a. 776,267 adalah harga konstan yaitu nilai Y tanpa dipengaruhi oleh X_1 dan Y
- b. 0,226 (X_1) adalah harga koefisien regresi X_1 yang memberi pengertian bahwa apabila Komunikasi Organisasi X_1 naik satu satuan, maka akan menambah nilai Y sebesar 0,226 begitu pula apabila Komunikasi Organisasi X_1 turun sebesar satu satuan, akan menurunkan nilai disiplin kerja (Y) sebesar 0,226.
- c. 0,423 (X_2) adalah harga koefisien regresi Budaya organisasi yang memberi pengertian bahwa apabila budaya organisasi naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai disiplin kerja (Y) sebesar 0,423 begitu pula apabila Budaya organisasi turun sebesar satu satuan, akan menurunkan nilai disiplin kerja (Y) sebesar 0,423 satuan
- d. 0,003 (X_3) adalah harga koefisien regresi Motivasi kerja yang memberi pengertian bahwa apabila motivasi kerja naik satu satuan, maka akan menambah nilai disiplin kerja (Y) sebesar 0,003 begitu pula apabila motivasi kerja turun sebesar satu satuan, akan menurunkan nilai disiplin kerja sebesar 0,003 satuan.

Nilai Beta pada kolom *Standardized Coefficients* (tabel 4.6) merupakan nilai yang menunjukkan variabel independen (X) mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen Disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai beta Budaya Organisasi (X_1) = 0,297 oleh karena nilai X_2 (0,570) lebih besar dari Komunikasi organisasi (X_1) = 0,297 ; dan Motivasi kerja (X_3) = 0,004. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi Disiplin kerja (Y).

7. Goodness of Fits Test

Uji Signifikansi simultan (F test) yang dimaksudkan adalah apakah variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja (Y).

Tabel 26 Hasil *Analysis of Varian*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8445676.604	3	2815225.535	22.896	.000 ^b
	Residual	6024944.377	49	122958.049		
	Total	14470620.981	52			
a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY						
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerjaX3, KomunikasiOrqX1, BudayaOrqX2						

Berdasarkan uji Anova atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar 22,896 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas dibawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka model regresi linear berganda tersebut, dapat digunakan untuk memprediksi Disiplin kerja atau dapat dikatakan bahwa Komunikasi organisasi (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) secara

simultan berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y) pada PT.Bank BJB Cabang Tegal.

8. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dalam penelitian ini, pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara terpisah yakni X_1 terhadap Y ; X_2 terhadap Y dan seterusnya sesuai dengan jumlah variabel independennya. Tabel berikut, menunjukkan hasil signifikansi masing-masing variabel independen (X) terhadap Y (variabel dependen).

Tabel 27
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	766.267	284.063		2.698	.010
	KomunikasiOrgX1	.226	.081	.297	2.804	.007
	BudayaOrgX2	.423	.086	.570	4.898	.000
	MotivasiKerjaX3	.003	.080	.004	.040	.968

a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY

Output SPSS tersebut menunjukkan bahwa :

- Komunikasi Organisasi (X_1), dalam model regresi berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y). Probabilitas sebesar 0,000 signifikan pada 0,05 atau ($0,007 < 0,05$), artinya hipotesis “Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal”, diterima.
- Budaya organisasi (X_2), dalam model regresi berpengaruh terhadap *Disiplin kerja* (Y). Probabilitas sebesar 0,000 signifikan pada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis “Terdapat pengaruh budaya organisasi

terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal”, diterima

- c. Motivasi kerja (X_3), yang dimasukkan dalam model regresi tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y). Probabilitas sebesar 0,968 tidak signifikan pada 0,05 atau ($0,968 > 0,05$), artinya hipotesis “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal”, ditolak.

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen Komunikasi Organisasi, Budaya organisasi, dan Motivasi kerja.

Tabel 28
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.558	350.654
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerjaX3,				
b. Dependent Variable: DisiplinKerjaY				

Hasil output SPSS *model summary* tersebut, nilai yang dimiliki koefisien determinasi (Adjusted R^2) adalah nol dan satu. Jika nilai tersebut mendekati angka 1, berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan mengenai variabel dependen dan dinyatakan kuat, begitu pula sebaliknya.

Besarnya *adjusted R square* adalah 0,558 hal ini berarti 55,80% variasi Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke-tiga variabel independen Komunikasi Organisasi (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3). Selebihnya sebesar 44,20% ($100\% - 55,80\%$), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Standar error of the estimate (SEE) sebesar 350,654 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dimulai dari simpulan hasil analisis pengaruh masing-masing variabel independen (bebas-X) yaitu Komunikasi Organisasi (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3), terhadap variabel dependen, (terikat) yakni variabel Disiplin kerja (Y), sebagaimana tabel berikut.

Tabel 29
Hipotesis dan Hasil Analisis

Rasio	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
Komunikasi Organisasi (X_1)	Diterima	Signifikan	Terbukti
Budaya Organisasi (X_2),	Diterima	Signifikan	Terbukti
Motivasi Kerja (X_3),	Ditolak	Tidak signifikan	Tidak Terbukti

Sumber : Data diolah

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Komunikasi organisasi dalam penelitian merupakan instrument sebagai pengumpulan data dan kuisioner yang digunakan adalah skala likert menghasilkan data berskala ordinal. Karena digunakan pemodelan regresi maka dilakukan transformasi data dengan menggunakan metode successive

interval (MSI). Dengan menggunakan software excel hasil transformasi data telah dilampirkan dalam penelitian ini. Adapun secara statistik komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,007 signifikan pada 0,05 atau ($0,007 < 0,05$), dikaitkan dengan hipotesisnya, maka “terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja”, diterima.

Implikasi teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Goldhaber dalam Arni (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Struktur komunikasi dimaksud adalah jaringan komunikasi antar pegawai, antar struktur baik vertical maupun horizontal dalam menjaga kedekatan dan keterhubungan antar subsystem agar proses mencapai kesepakatan terhadap kebutuhan yang direncanakan itu menjadi nyata. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bagi setiap karyawan Bank BJB Cabang Tegal memiliki kedisiplinan atau dalam hal ini mengenai jiwa disiplin kerja yang mereka miliki. Dikarenakan dengan adanya disiplin kerja yang baik maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Implikasi praktis, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bank bjb cabang tegal maka perlu adanya komunikasi dari atasan ke bawahan dan juga sesama rekan kerja yang baik. Penelitian yang relevan dengan variabel komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja dilakukan oleh Yuli Rahmadhani dan Abubakar Iskandar (2016) bahwa ada pengaruh langsung variabel komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja. Peneliti yang lain Dila dan Rochmah (2015) dan Dessy dan Artha (2013) menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis statistik, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 signifikan pada 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dikaitkan dengan hipotesisnya, maka “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja”, diterima. Implikasi teoritis pembentukan budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:521), dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/mempekerjakan anggota organisasi dengan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang nilai-nilai dasarnya konsisten setidaknya sesuai dengan sebagian yang baik dari organisasi.

Tindakan manajemen puncak pada Bank BJB Cabang Tegal memiliki dampak yang besar pada budaya organisasi. Melalui kata-kata dan perilaku, eksekutif senior menetapkan norma-norma hingga mengalir ke bawah

sepanjang organisasi. Anggota baru butuh bantuan beradaptasi dengan budaya yang berlaku. Bantuan tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi.

Poses sosialiasi yang dilakukan di bank BJB Cabang Tegal peduli terhadap seberapa baik yang telah dilakukan organisasi itu dalam proses perekrutan dan seleksi, anggota baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi. Tingkat keberhasilan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai anggota baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak. Perilaku karyawan pada Bank BJB Cabang Tegal mencerminkan kebiasaan-kebiasaan yang ramah, tulus, kekeluargaan dan selalu memberikan pelayanan prima.

Implikasi praktisnya, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan yang dikuatkan oleh peneliti Pribadi, dan Herlena (2016) adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja. Brahmasari (2009) mengenai hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap mening katnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Ada dua bentuk motivasi yaitu *intrinsic* dan *ekstrinsic*. yang dimaksud dengan motivasi *intrinsic* adalah sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi *ekstrinsic* pabila elemen elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut

dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi atau status (Siagian, 2016), menurut (Susanty & Baskoro, 2013) motivasi memperlmasalahkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Implikasi praktis pada Bank BJB Cabang Tegal, motivasi kerja yang dimasukkan dalam model regresi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Probabilitas sebesar 0,968 tidak signifikan pada 0,05 atau ($0,968 > 0,05$), sehingga hipotesis ditolak, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal. Hasil ini dikuatkan oleh Tulus P.J. Sihombing (2014) Uji Parsial atau uji t dengan nilai koefisien 0,163 atau tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$. Artinya, variabel motivasi kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh nyata pada variabel disiplin kerja.

Bagi bank BJB Cabang Tegal, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Tegal.

Berdasarkan uji Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 22,896 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas dibawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka model regresi linear berganda tersebut, dapat digunakan untuk memprediksi

disiplin kerja atau dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi (x_1), budaya organisasi (x_2), dan motivasi kerja (x_3) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) pada PT.Bank BJB Cabang Tegal.

Implikasi teoritis, bagi Bank BJB Cabang Tegal berupaya membangun komunikasi organisasi mengungkap berbagai persoalan. Goldhaber dalam Arni (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Dalam hal budaya organisasi Bank BJB Cabang Tegal merujuk pada pendapat Robbins dan Judge (2013:521), dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/mempekerjakan anggota organisasi dengan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang nilai-nilai dasarnya konsisten setidaknya sesuai dengan sebagian yang baik dari organisasi. Adapun dalam hal motivasi instrinsik, merujuk pada pendapat Siagian (2016) yakni sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi *ekstrinsik* apabila elemen elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi.

Komunikasi yang dibangun adalah komunikasi interpersonal dan saling tukar menukar pesan dalam lingkungan organisasi. Struktur komunikasi seperti

ini bagi Bank BJB Cabang Tegal akan menyebabkan daya antisipasi yang kuat terhadap kebutuhan organisasi kedepan. Goldhaber dalam Arni (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Struktur komunikasi dimaksud adalah jaringan komunikasi antar pegawai, antar struktur baik vertical maupun horizontal dalam menjaga kedekatan dan keterhubungan antar subsystem agar proses mencapai kesepakatan terhadap kebutuhan yang direncanakan itu menjadi nyata. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bagi setiap karyawan Bank BJB Cabang Tegal memiliki kedisiplinan atau dalam hal ini mengenai jiwa disiplin kerja yang mereka miliki. Dikarenakan dengan adanya disiplin kerja yang baik maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Implikasi praktis, penelitian yang relevan dengan variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) pada PT.Bank BJB Cabang Tegal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dila dan Rochmah (2015) dan Dessy dan Artha (2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab IV sebelumnya, secara empiris dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.
4. Komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal.
5. Disiplin kerja karyawan Bank BJB Cabang Tegal di pengaruhi oleh variabel independen yakni komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja *sebesar* 55,80%, adapun selebihnya sebesar 44,20% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

B. Saran-saran

Beberapa hal yang disarankan terkait dengan kesimpulan hasil analisis yang telah dijelaskan di atas, adalah sebagai berikut.

1. Bank perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan indikator sistem imbalan bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara

melakukan peningkatan budaya organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Bank perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan system prestasi kerja yang disertai insentif bagi karyawan sehingga dapat semakin merasakan kesejahteraan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disamping menambahkan variabel independen lain sebaiknya tidak hanya berfokus pada banki, namun dikaitkan pada perusahaan non bank, baik perusahaan yang memproduksi barang maupun jasa sehingga nantinya dapat menghasilkan data yang lebih baik dan obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Cetakan kelima belas. Jakarta : Rineka Cipta
- Arni, Muhammad, (2014) *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Aziz, Ardiwan. (2016). “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Bukittinggi” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 4. Nomor 1. 2016
- Bata. (2018), “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang).” *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Tahun 2018.
- Effendy, Onong Uchjana. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Farid, Hendra Taufik. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 32 No. 1 Maret 2016
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Enam. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmadhani, Yuli. (2016), “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.” *Jurnal Komunikasi Pembangunan* Vol 14, No 2. Juli 2016.

- Ramadhan. (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. XI. No. 1. Januari 2019.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setia Ningsih dan Hendra Dukalang. 2019. Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics* Volume 1 Nomor 1, Januari 2019 *Journal Homepage: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom> , ISSN: 2654-5616*
- Sudaryo, Yoyo; Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, (2013). *Metoda Statistik*. Edisi Ketujuh. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan Keduapuluhtiga. Bandung : Alfabeta.
- Sutisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Pranada Media Group.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Wiryanto. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasind.

LAMPIRAN 1 :**SURAT PENGANTAR & INSTRUMEN PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Karyawan BANK BJB CABANG TEGAL

di-

TEGAL

Bapak / Ibu yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal yang sedang menyelenggarakan penelitian untuk tugas akhir skripsi. Dalam rangka mengumpulkan data penelitian, saya memohon kesediaan dan bantuan Bpk/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Hasil dari kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Jawaban kuesioner ini akan terjamin kerahasiannya, oleh karena itu Bpk/Ibu tidak perlu menuliskan nama.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung kepada kelengkapan jawaban, untuk kepentingan tersebut dimohon dengan sangat agar jawaban dapat diberikan secara lengkap. Kejujuran serta kesungguhan Bpk/Ibu dalam mengisi kuesioner ini akan sangat berarti dan sangat saya hargai. Atas kesedian serta kerjasama Bpk/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.

Tegal, Mei 2021

Hormat Saya

Ramadhony Dwi Rizakyanto

DATA RESPONDEN :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
Usia : ☐ ≤ 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun
☐ > 40 tahun
Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma
☐ Sarjana

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) untuk setiap pernyataan dibawah ini sesuai dengan opini responden pada kolom :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap hari saya selalu tepat waktu masuk ke tempat kerja					
2	Saya pulang kerja jika pekerjaan sudah selesai					
3	Jam istirahat saya manfaatkan semaksimal mungkin untuk kegiatan makan dan sholat					
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan memenuhi target perusahaan					
5	Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab dalam bekerja					
6	Saya selalu bekerja dengan tertib					
7	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam melaksanakan tugas dan kewajiban saya					
8	Saya selalu bekerja dengan penuh semangat					
9	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk tetap menjaga keutuhan perusahaan dengan menjalin kerja sama dengan rekan kerja					
10	Saya selalu berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang baik pada lingkungan perusahaan					

KUESIONER KOMUNIKASI ORGANISASI

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap ada intruksi dari atasan semaksimal mungkin saya patuhi					
2	Saya selalu berusaha untuk mengingat jika ada informasi dari atasan					
3	Saya harus bijak setiap kali menampung informasi dari bawahan					
4	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					
5	Saya selalu menjaga keharmonisan baik dengan sesama rekan kerja					
6	Dalam menyampaikan produk saya harus menjelaskan sedetail mungkin					
7	Dalam memberikan pelayanan saya berusaha menyampaikanya dengan baik dan jelas					
8	Setiap kali ada pengaduan dari konsumen saya selalu bijak dalam menghadapinya					
9	Saya siap dikritik apabila ada yg kurang baik dalam bekerja					
10	Saya sering memberi saran pada teman kerja saya agar selalu disiplin dlm bekerja					

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan sangat menekankan pemberdayaan kepada seluruh karyawan agar mereka bisa mandiri dalam menjalankan pekerjaannya termasuk saya					
2	Saya dituntut untuk selalu terlibat dalam kerja sama dengan tim saat bekerja					
3	Saya selalu dituntut untuk mengembangkan kemampuan saya agar karier saya cepat meningkat					
4	Saya tidak pernah mengeluh dalam bekerja, karena saya memiliki kesepakatan dengan pemahaman dengan perusahaan berkaitan dengan pekerjaan saya					
5	Saya selalu koordinasi dengan tim saat saya bekerja					
6	Saya selalu berusaha untuk beradaptasi terhadap perubahan kebijakan perusahaan					
7	Saya selalu mengedepankan pelayanan kepada nasabah					
8	Saya selalu mengedepankan kepentingan organisasi atau perusahaan					
9	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan mengikuti aturan strategi perusahaan sesuai dengan misi yang telah ditentukan					
10	Saya senantiasa bersikap obyektif dalam bekerja, tidak pernah menuruti pendapat orang lain yang menjerumuskan saya					

KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Tuntutan perusahaan terhadap kewajiban saya dalam bekerja, membuat saya senantiasa selalu bersemangat					
2	Saya selalu menghindari sangsi perusahaan dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk meraih reward karena prestasi kerja saya					
4	Saya selalu berusaha untuk bekerja maksimal agar karier saya cepat meningkat					
5	Saya seringkali berharap mendapatkan pujian dari atasan terhadap keberhasilan prestasi saya					
6	Saya merasa bahwa prestasi dalam bekerja sangat penting untuk diraih					
7	Saya beranggapan bahwa bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan perusahaan, merupakan bentuk harga diri yang perlu dipertahankan					
8	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya					
9	Saya bekerja untuk memenuhi harapan kesejahteraan bagi saya dan keluarga saya					
10	Saya bekerja demi tuntutan dan tanggung jawab saya terhadap perusahaan saya					

Skor Hasil Kuesioner Budaya Organisasi (X2)											
No. Resp	Budaya Organisasi (X2)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
1	3	3	5	3	5	3	4	3	5	5	39
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	2	3	3	3	3	2	5	4	3	3	31
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	38
5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
8	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
9	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
10	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
11	5	3	3	3	3	5	4	2	3	3	34
12	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	37
13	3	2	2	2	2	3	2	3	2	5	26
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
15	5	3	3	4	3	4	3	5	3	5	38
16	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
17	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	29
18	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	27
19	3	2	5	2	2	3	3	4	2	3	29
20	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
Total	77	66	71	68	68	70	66	74	68	76	704
S ²	0,976	0,537	0,682	0,674	0,674	0,789	1,274	0,853	0,674	0,905	8,037
r hit	0,476	0,819	0,605	0,871	0,815	0,595	0,556	0,604	0,815	0,458	6,615
r tab	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
Kep	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	33,326
Keterangan :											
		V		Valid							
		TV		Tidak Valid							
		Realibilitas		0,891							
		TV		0							

Skor Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X3)											
No. Resp	Motivasi Kerja (X3)										Jml
1	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	38
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35
3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	40
6	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
7	4	3	3	3	3	2	1	4	3	3	29
8	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
9	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
10	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
12	3	2	4	4	4	3	2	3	4	5	34
13	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
14	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	46
15	2	2	3	3	3	3	4	2	3	5	30
16	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	26
17	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	24
18	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	43
19	5	5	3	3	3	4	3	1	3	5	35
20	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	34
Total	75	70	74	78	77	67	65	73	74	76	729
S ²	1,039	1,000	0,747	0,726	0,766	0,450	1,145	1,503	0,747	1,116	9,239
r hit	0,649	0,450	0,770	0,934	0,875	0,483	0,567	0,553	0,770	0,501	6,552
r tab	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
Kep	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	37,734
Keterangan :											
		V		Valid							
		TV		Tidak Valid							
		Realibilitas		0,918							
		TV		0							

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	5,000	0,094	0,094	0,168	-1,314	1,000
	4,000	18,000	0,340	0,434	0,393	-0,166	2,119
	5,000	30,000	0,566	1,000	0,000		3,478
2,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	21,000	0,396	0,547	0,396	0,119	2,142
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,426
3,000	3,000	7,000	0,132	0,132	0,214	-1,117	1,000
	4,000	22,000	0,415	0,547	0,396	0,119	2,180
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,494
4,000	3,000	10,000	0,189	0,189	0,270	-0,883	1,000
	4,000	19,000	0,358	0,547	0,396	0,119	2,081
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,307
5,000	3,000	9,000	0,170	0,170	0,253	-0,955	1,000
	4,000	22,000	0,415	0,585	0,390	0,214	2,159
	5,000	22,000	0,415	1,000	0,000		3,428
6,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	21,000	0,396	0,547	0,396	0,119	2,142
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,426
7,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	8,000	0,151	0,170	0,253	-0,955	2,072
	4,000	24,000	0,453	0,623	0,380	0,312	3,162
	5,000	20,000	0,377	1,000	0,000		4,449
8,000	3,000	15,000	0,283	0,283	0,338	-0,574	1,000
	4,000	19,000	0,358	0,642	0,374	0,362	2,097
	5,000	19,000	0,358	1,000	0,000		3,238
9,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	23,000	0,434	0,585	0,390	0,214	2,192
	5,000	22,000	0,415	1,000	0,000		3,490
10,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	18,000	0,340	0,491	0,399	-0,024	2,066
	5,000	27,000	0,509	1,000	0,000		3,334

	Successive Interval										
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total\X1
1	2,119	2,142	1,000	2,081	2,159	3,426	3,162	2,097	1,000	2,066	21,252
2	2,119	3,426	2,180	3,307	2,159	3,426	3,162	3,238	2,192	3,334	28,543
3	2,119	3,426	2,180	3,307	2,159	3,426	4,449	3,238	2,192	3,334	29,830
4	1,000	3,426	3,494	1,000	3,428	1,000	4,449	1,000	3,490	3,334	25,622
5	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	3,426	3,162	2,097	3,490	2,066	26,281
6	3,478	2,142	2,180	3,307	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	3,334	27,481
7	3,478	2,142	3,494	2,081	3,428	2,142	3,162	3,238	3,490	3,334	29,989
8	1,000	2,142	3,494	3,307	1,000	2,142	4,449	3,238	2,192	3,334	26,299
9	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	2,072	2,097	2,192	2,066	21,252
10	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	1,000	3,490	3,334	31,545
11	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	2,192	3,334	33,772
12	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
13	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	2,066	24,987
14	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
15	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	2,072	1,000	2,192	2,066	21,513
16	2,119	3,426	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	3,238	2,192	3,334	26,033
17	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,449	1,000	1,000	1,000	13,449
18	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	1,000	3,490	3,334	32,832
19	2,119	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	11,119
20	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
21	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
22	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	3,238	3,490	3,334	33,783
23	2,119	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,449	2,097	1,000	1,000	15,665
24	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	2,072	3,238	3,490	3,334	32,693
25	2,119	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	2,072	1,000	3,490	3,334	29,097
26	3,478	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,162	1,000	1,000	1,000	14,639
27	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
28	3,478	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,072	3,238	1,000	1,000	15,787
29	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	1,000	2,192	2,066	22,602
30	2,119	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	1,000	3,490	3,334	30,186
31	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	1,000	3,490	3,334	31,545
32	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
33	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	2,066	24,987
34	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
35	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
36	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	3,238	3,490	3,334	33,783
37	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	2,066	24,987
38	2,119	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,162	2,097	1,000	1,000	14,378
39	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	1,000	3,490	3,334	31,545
40	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
41	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	2,066	24,987
42	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
43	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
44	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	3,238	3,490	3,334	33,783
45	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	1,000	3,490	3,334	31,545
46	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
47	3,478	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	4,449	2,097	2,192	2,066	24,987
48	2,119	2,142	2,180	2,081	2,159	2,142	3,162	2,097	2,192	2,066	22,341
49	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	4,449	3,238	3,490	3,334	35,070
50	3,478	3,426	3,494	3,307	3,428	3,426	3,162	3,238	3,490	3,334	33,783
51	1,000	1,000	2,180	1,000	1,000	1,000	2,072	1,000	2,192	1,000	13,445
52	2,119	2,142	2,180	1,000	2,159	2,142	2,072	2,097	1,000	2,066	18,979
53	1,000	1,000	3,494	1,000	1,000	2,142	2,072	1,000	2,192	1,000	15,901

Skor Hasil Kuesioner Budaya Organisasi (X2)											
No. Resp	Budaya Organisasi (X2)										Jml
1	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	34
2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	3	29
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
6	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
8	3	2	4	4	4	3	2	3	4	5	34
9	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	29
12	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28
13	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	27
14	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	43
15	5	5	3	3	3	4	3	1	3	5	35
16	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	34
17	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
19	3	5	2	2	2	3	3	4	2	3	29
20	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
21	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
22	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
25	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	45
26	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	34
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
30	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
31	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
39	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
51	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	39
52	4	5	2	5	3	5	5	5	3	3	40
53	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	42
Total	222	216	206	210	208	204	206	199	205	212	2088
S ²	0,771	0,725	0,872	0,806	0,802	0,784	0,910	0,958	0,848	0,846	8,322
r hit	0,685	0,740	0,869	0,926	0,925	0,881	0,586	0,551	0,894	0,648	7,706
r tab	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	
Kep	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	49,013
Keterangan :											
	V			Valid							
	TV			Tidak Valid							
Realibilitas											
	TV			0							

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	10,000	0,189	0,226	0,301	-0,751	2,018
	4,000	17,000	0,321	0,547	0,396	0,119	2,881
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		4,053
2,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	14,000	0,264	0,283	0,338	-0,574	2,336
	4,000	18,000	0,340	0,623	0,380	0,312	3,320
	5,000	20,000	0,377	1,000	0,000		4,449
3,000	2,000	3,000	0,057	0,057	0,114	-1,584	1,000
	3,000	17,000	0,321	0,377	0,380	-0,312	2,181
	4,000	16,000	0,302	0,679	0,358	0,466	3,083
	5,000	17,000	0,321	1,000	0,000		4,126
4,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	16,000	0,302	0,340	0,366	-0,413	2,237
	4,000	17,000	0,321	0,660	0,366	0,413	3,178
	5,000	18,000	0,340	1,000	0,000		4,256
5,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	17,000	0,321	0,358	0,374	-0,362	2,269
	4,000	17,000	0,321	0,679	0,358	0,466	3,226
	5,000	17,000	0,321	1,000	0,000		4,294
6,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	22,000	0,415	0,434	0,393	-0,166	2,605
	4,000	14,000	0,264	0,698	0,349	0,519	3,612
	5,000	16,000	0,302	1,000	0,000		4,597
7,000	1,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	2,000	2,000	0,038	0,075	0,142	-1,436	1,586
	3,000	9,000	0,170	0,245	0,315	-0,689	2,163
	4,000	27,000	0,509	0,755	0,315	0,689	3,178
8,000	5,000	13,000	0,245	1,000	0,000		4,460
	1,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	2,000	3,000	0,057	0,075	0,142	-1,436	1,744
	3,000	18,000	0,340	0,415	0,390	-0,214	2,713
9,000	4,000	17,000	0,321	0,736	0,327	0,631	3,638
	5,000	14,000	0,264	1,000	0,000		4,680
	2,000	3,000	0,057	0,057	0,114	-1,584	1,000
	3,000	17,000	0,321	0,377	0,380	-0,312	2,181
10,000	4,000	17,000	0,321	0,698	0,349	0,519	3,108
	5,000	16,000	0,302	1,000	0,000		4,165
	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	16,000	0,302	0,340	0,366	-0,413	2,237
	4,000	15,000	0,283	0,623	0,380	0,312	3,129
	5,000	20,000	0,377	1,000	0,000		4,185

Succesive Interval											
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total\X2
1	4,053	3,320	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	2,237	26,973
2	2,018	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	1,744	3,108	3,129	29,596
3	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	1,000	1,000	3,638	2,181	2,237	21,959
4	2,018	2,336	3,083	3,178	3,226	2,605	3,178	2,713	3,108	4,185	29,630
5	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	3,129	25,710
6	2,881	4,449	2,181	2,237	2,269	2,605	2,163	2,713	2,181	2,237	25,916
7	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	2,605	3,178	3,638	3,108	2,237	31,626
8	2,018	1,000	3,083	3,178	3,226	2,605	1,586	2,713	3,108	4,185	26,701
9	2,881	2,336	3,083	3,178	3,226	2,605	2,163	3,638	3,108	3,129	29,348
10	2,018	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	2,163	2,713	2,181	2,237	22,939
11	1,000	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	1,744	2,181	2,237	21,966
12	2,018	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	1,000	2,713	2,181	2,237	21,776
13	1,000	2,336	1,000	1,000	1,000	2,605	1,586	3,638	1,000	4,185	19,350
14	2,018	3,320	4,126	4,256	4,294	2,605	3,178	4,680	4,165	3,129	35,772
15	4,053	4,449	2,181	2,237	2,269	3,612	2,163	1,000	2,181	4,185	28,328
16	2,018	3,320	3,083	3,178	3,226	2,605	3,178	1,744	3,108	1,000	26,460
17	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	2,237	24,817
18	2,018	3,320	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	2,237	24,938
19	2,018	4,449	1,000	1,000	1,000	2,605	2,163	3,638	1,000	2,237	21,110
20	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	3,612	2,163	3,638	2,181	3,129	26,626
21	2,018	3,320	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	2,237	24,938
22	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	4,460	2,713	2,181	4,185	28,047
23	2,881	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	3,108	2,237	31,461
24	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	2,163	4,680	4,165	4,185	40,968
25	2,881	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	2,163	2,713	4,165	4,185	37,830
26	4,053	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	2,713	2,181	2,237	25,988
27	2,881	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	3,108	3,129	32,353
28	4,053	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	2,163	4,680	2,181	2,237	26,941
29	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	2,713	3,108	3,129	32,600
30	2,881	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	2,713	4,165	4,185	38,844
31	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	2,713	4,165	4,185	40,016
32	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
33	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	4,460	3,638	3,108	3,129	34,807
34	2,881	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	3,108	3,129	32,353
35	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
36	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	4,680	4,165	4,185	41,983
37	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	4,460	3,638	3,108	3,129	34,807
38	2,881	2,336	2,181	2,237	2,269	2,605	3,178	3,638	2,181	2,237	25,742
39	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	2,713	4,165	4,185	40,016
40	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
41	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	4,460	3,638	3,108	3,129	34,807
42	2,881	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	3,108	3,129	32,353
43	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
44	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	4,680	4,165	4,185	41,983
45	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	2,713	4,165	4,185	40,016
46	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
47	4,053	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	4,460	3,638	3,108	3,129	34,807
48	2,881	3,320	3,083	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	3,108	3,129	32,353
49	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	4,460	4,680	4,165	4,185	43,266
50	4,053	4,449	4,126	4,256	4,294	4,597	3,178	4,680	4,165	4,185	41,983
51	2,881	3,320	4,126	3,178	3,226	3,612	3,178	3,638	1,000	3,129	31,289
52	2,881	4,449	1,000	4,256	2,269	4,597	4,460	4,680	2,181	2,237	33,011
53	4,053	4,449	2,181	4,256	4,294	2,605	4,460	4,680	3,108	1,000	35,086

Skor Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X3)											
No. Resp	Motivasi Kerja (X3)										Jml
1	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	38
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35
3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	40
6	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
7	4	3	3	3	3	2	1	4	3	3	29
8	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
9	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
10	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
12	3	2	4	4	4	3	2	3	4	5	34
13	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
14	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
15	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	29
16	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28
17	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	27
18	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	43
19	5	5	3	3	3	4	3	1	3	5	35
20	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	34
21	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
23	3	5	2	2	2	3	3	4	2	3	29
24	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
25	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
26	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
28	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
29	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	45
30	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	34
33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
34	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
35	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
42	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44
43	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
49	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Total	227	210	216	220	219	208	200	209	216	220	2145
S ²	0,784	0,768	0,802	0,746	0,771	0,687	0,948	1,016	0,802	0,669	7,991
r hit	0,703	0,567	0,889	0,918	0,905	0,836	0,543	0,532	0,889	0,637	7,418
r tab	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	
Kep	V	V	9	V	V	V	V	V	V	V	43,254
Keterangan :											
	V			Valid							
	TV			Tidak Valid							
	Realibilitas			0,921							
	TV			0							

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	9,000	0,170	0,208	0,286	-0,815	1,976
	4,000	14,000	0,264	0,472	0,398	-0,071	2,755
	5,000	28,000	0,528	1,000	0,000		3,931
2,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	18,000	0,340	0,358	0,374	-0,362	2,478
	4,000	16,000	0,302	0,660	0,366	0,413	3,466
	5,000	18,000	0,340	1,000	0,000		4,521
3,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	13,000	0,245	0,283	0,338	-0,574	2,133
	4,000	17,000	0,321	0,604	0,385	0,263	3,031
	5,000	21,000	0,396	1,000	0,000		4,150
4,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	10,000	0,189	0,226	0,301	-0,751	2,018
	4,000	19,000	0,358	0,585	0,390	0,214	2,930
	5,000	22,000	0,415	1,000	0,000		4,117
5,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	11,000	0,208	0,245	0,315	-0,689	2,058
	4,000	18,000	0,340	0,585	0,390	0,214	2,956
	5,000	22,000	0,415	1,000	0,000		4,117
6,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	17,000	0,321	0,340	0,366	-0,413	2,444
	4,000	20,000	0,377	0,717	0,338	0,574	3,516
	5,000	15,000	0,283	1,000	0,000		4,638
7,000	1,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	2,000	2,000	0,038	0,075	0,142	-1,436	1,586
	3,000	14,000	0,264	0,340	0,366	-0,413	2,330
	4,000	23,000	0,434	0,774	0,301	0,751	3,328
8,000	5,000	12,000	0,226	1,000	0,000		4,507
	1,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	2,000	3,000	0,057	0,075	0,142	-1,436	1,744
	3,000	13,000	0,245	0,321	0,358	-0,466	2,563
9,000	4,000	17,000	0,321	0,642	0,374	0,362	3,394
	5,000	19,000	0,358	1,000	0,000		4,484
	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	13,000	0,245	0,283	0,338	-0,574	2,133
10,000	4,000	17,000	0,321	0,604	0,385	0,263	3,031
	5,000	21,000	0,396	1,000	0,000		4,150
	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	11,000	0,208	0,226	0,301	-0,751	2,214
	4,000	20,000	0,377	0,604	0,385	0,263	3,219
	5,000	21,000	0,396	1,000	0,000		4,415

Successive Interval											
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total\X3
1	1,976	3,466	2,133	2,930	2,956	4,638	3,328	3,394	2,133	3,219	30,173
2	2,755	2,478	2,133	2,930	2,956	2,444	3,328	3,394	2,133	2,214	26,765
3	3,931	4,521	2,133	4,117	4,117	2,444	4,507	4,484	2,133	4,415	36,802
4	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
5	2,755	2,478	3,031	2,930	2,058	3,516	3,328	4,484	3,031	4,415	32,027
6	1,976	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	1,744	3,031	3,219	29,197
7	2,755	2,478	2,133	2,018	2,058	1,000	1,000	3,394	2,133	2,214	21,183
8	1,976	2,478	3,031	2,930	2,956	2,444	3,328	2,563	3,031	4,415	29,152
9	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
10	2,755	4,521	2,133	2,018	2,058	2,444	2,330	2,563	2,133	2,214	25,169
11	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	2,444	3,328	3,394	3,031	2,214	30,726
12	1,976	1,000	3,031	2,930	2,956	2,444	1,586	2,563	3,031	4,415	25,932
13	2,755	2,478	3,031	2,930	2,956	2,444	2,330	3,394	3,031	3,219	28,567
14	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
15	1,000	2,478	2,133	2,018	2,058	2,444	3,328	1,744	2,133	2,214	21,551
16	1,976	2,478	2,133	2,018	2,058	2,444	1,000	2,563	2,133	2,214	21,018
17	1,000	2,478	1,000	1,000	1,000	2,444	1,586	3,394	1,000	4,415	19,317
18	1,976	3,466	4,150	4,117	4,117	2,444	3,328	4,484	4,150	3,219	35,453
19	3,931	4,521	2,133	2,018	2,058	3,516	2,330	1,000	2,133	4,415	28,055
20	1,976	3,466	3,031	2,930	2,956	2,444	3,328	1,744	3,031	1,000	25,907
21	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
22	1,976	3,466	2,133	2,018	2,058	2,444	3,328	2,563	2,133	2,214	24,335
23	1,976	4,521	1,000	1,000	1,000	2,444	2,330	3,394	1,000	2,214	20,878
24	2,755	2,478	2,133	2,018	2,058	3,516	2,330	3,394	2,133	3,219	26,034
25	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
26	2,755	2,478	2,133	2,018	2,058	2,444	4,507	2,563	2,133	4,415	27,504
27	2,755	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	3,394	3,031	2,214	30,621
28	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	2,330	4,484	4,150	4,415	40,853
29	2,755	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	2,330	2,563	4,150	4,415	37,755
30	3,931	2,478	2,133	2,018	2,058	2,444	3,328	2,563	2,133	2,214	25,301
31	2,755	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	3,394	3,031	3,219	31,626
32	3,931	2,478	2,133	2,018	2,058	2,444	2,330	4,484	2,133	2,214	26,224
33	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	2,563	3,031	3,219	31,971
34	2,755	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	2,563	4,150	4,415	38,754
35	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	2,563	4,150	4,415	39,930
36	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030
37	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	4,507	3,394	3,031	3,219	33,981
38	2,755	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	3,394	3,031	3,219	31,626
39	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030
40	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	4,484	4,150	4,415	41,851
41	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	4,507	3,394	3,031	3,219	33,981
42	3,931	2,478	4,150	4,117	4,117	3,516	2,330	4,484	4,150	3,219	36,492
43	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	2,563	4,150	4,415	39,930
44	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030
45	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	4,507	3,394	3,031	3,219	33,981
46	2,755	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	3,394	3,031	3,219	31,626
47	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030
48	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	4,484	4,150	4,415	41,851
49	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	3,328	2,563	4,150	4,415	39,930
50	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030
51	3,931	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	4,507	3,394	3,031	3,219	33,981
52	2,755	3,466	3,031	2,930	2,956	3,516	3,328	3,394	3,031	3,219	31,626
53	3,931	4,521	4,150	4,117	4,117	4,638	4,507	4,484	4,150	4,415	43,030

Skor Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (Y)											
No. Resp	Disiplin Kerja (Y)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
1	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	40
2	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	37
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
7	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
10	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	39
11	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	39
12	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	39
13	4	3	2	4	5	3	5	4	5	5	40
14	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	44
15	5	5	3	4	3	4	5	5	3	5	42
16	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	40
17	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	38
18	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	40
19	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	43
20	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	39
21	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	39
22	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
25	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	45
26	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	34
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
30	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
31	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
38	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	41
39	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
51	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	39
52	4	5	2	5	3	5	5	5	3	3	40
53	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	42
Total	237	227	227	224	233	223	222	221	225	232	2271
S ²	0,446	0,553	0,745	0,640	0,552	0,668	0,464	0,644	0,727	0,586	6,024
r hit	0,449	0,748	0,654	0,808	0,636	0,724	0,273	0,283	0,734	0,568	5,878
r tab	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	0,198	
Kep	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	21,208
Keterangan :											
	V		Valid								
	TV		Tidak Valid								
Realibilitas TV			0,803								
			0								

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	5,000	0,094	0,094	0,168	-1,314	1,000
	4,000	18,000	0,340	0,434	0,393	-0,166	2,119
	5,000	30,000	0,566	1,000	0,000		3,478
2,000	3,000	9,000	0,170	0,170	0,253	-0,955	1,000
	4,000	20,000	0,377	0,547	0,396	0,119	2,109
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,364
3,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	8,000	0,151	0,189	0,270	-0,883	1,932
	4,000	16,000	0,302	0,491	0,399	-0,024	2,752
	5,000	27,000	0,509	1,000	0,000		3,961
4,000	3,000	12,000	0,226	0,226	0,301	-0,751	1,000
	4,000	17,000	0,321	0,547	0,396	0,119	2,033
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,204
5,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	16,000	0,302	0,453	0,396	-0,119	2,014
	5,000	29,000	0,547	1,000	0,000		3,275
6,000	3,000	13,000	0,245	0,245	0,315	-0,689	1,000
	4,000	16,000	0,302	0,547	0,396	0,119	2,012
	5,000	24,000	0,453	1,000	0,000		3,157
7,000	3,000	8,000	0,151	0,151	0,234	-1,032	1,000
	4,000	27,000	0,509	0,660	0,366	0,413	2,292
	5,000	18,000	0,340	1,000	0,000		3,630
8,000	3,000	13,000	0,245	0,245	0,315	-0,689	1,000
	4,000	18,000	0,340	0,585	0,390	0,214	2,061
	5,000	22,000	0,415	1,000	0,000		3,222
9,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	11,000	0,208	0,226	0,301	-0,751	2,214
	4,000	15,000	0,283	0,509	0,399	0,024	3,096
10,000	5,000	26,000	0,491	1,000	0,000		4,255
	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	6,000	0,113	0,132	0,214	-1,117	1,960
	4,000	18,000	0,340	0,472	0,398	-0,071	2,900
	5,000	28,000	0,528	1,000	0,000		4,195

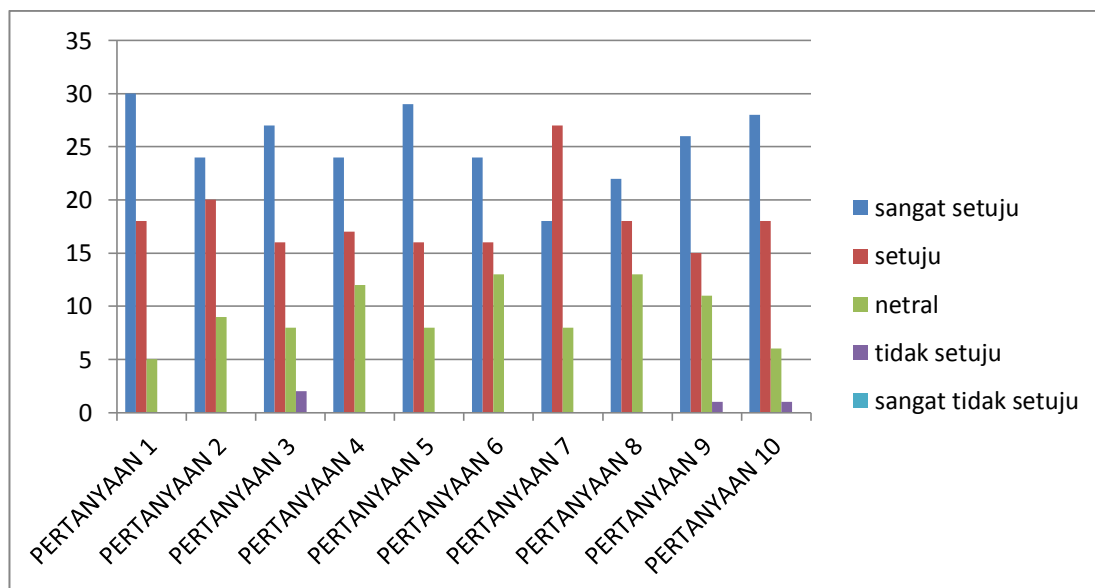
Successive Interval										
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	1,000	2,109	3,961	2,033	2,014	3,157	2,292	2,061	2,214	2,900
2	3,478	1,000	1,932	1,000	1,000	2,012	1,000	3,222	2,214	4,195
3	3,478	2,109	2,752	2,033	3,275	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
4	2,119	2,109	3,961	1,000	3,275	3,157	1,000	1,000	4,255	4,195
5	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	3,222	4,255	4,195
6	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	1,000	4,255	4,195
7	2,119	3,364	2,752	3,204	2,014	3,157	3,630	2,061	4,255	4,195
8	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
9	3,478	2,109	3,961	3,204	2,014	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
10	1,000	3,364	1,932	3,204	1,000	3,157	1,000	3,222	2,214	2,900
11	3,478	1,000	2,752	1,000	1,000	1,000	2,292	3,222	4,255	2,900
12	1,000	1,000	2,752	1,000	3,275	1,000	3,630	1,000	4,255	4,195
13	2,119	1,000	1,000	2,033	3,275	1,000	3,630	2,061	4,255	4,195
14	2,119	2,109	3,961	3,204	3,275	1,000	2,292	3,222	4,255	2,900
15	3,478	3,364	1,932	2,033	1,000	2,012	3,630	3,222	2,214	4,195
16	1,000	2,109	2,752	2,033	2,014	1,000	2,292	3,222	3,096	4,195
17	2,119	3,364	1,932	1,000	3,275	1,000	2,292	3,222	2,214	1,960
18	3,478	2,109	3,961	1,000	3,275	1,000	2,292	1,000	3,096	2,900
19	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	1,000	1,000	2,061	4,255	1,960
20	2,119	1,000	3,961	1,000	3,275	2,012	1,000	2,061	2,214	4,195
21	1,000	2,109	3,961	1,000	3,275	1,000	2,292	1,000	4,255	2,900
22	2,119	1,000	1,932	1,000	1,000	1,000	3,630	1,000	2,214	4,195
23	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	1,960
24	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	1,000	3,222	4,255	4,195
25	2,119	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	1,000	1,000	4,255	4,195
26	3,478	1,000	1,932	1,000	1,000	1,000	2,292	1,000	2,214	1,960
27	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
28	3,478	1,000	1,932	1,000	1,000	1,000	1,000	3,222	2,214	1,960
29	3,478	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	1,000	3,096	2,900
30	2,119	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	1,000	4,255	4,195
31	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	1,000	4,255	4,195
32	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
33	3,478	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	3,630	2,061	3,096	2,900
34	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
35	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
36	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	3,222	4,255	4,195
37	3,478	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	3,630	2,061	3,096	2,900
38	2,119	1,000	3,961	1,000	3,275	3,157	2,292	2,061	2,214	4,195
39	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	1,000	4,255	4,195
40	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
41	3,478	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	3,630	2,061	3,096	2,900
42	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
43	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
44	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	3,222	4,255	4,195
45	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	1,000	4,255	4,195
46	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
47	3,478	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	3,630	2,061	3,096	2,900
48	2,119	2,109	2,752	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	3,096	2,900
49	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	3,630	3,222	4,255	4,195
50	3,478	3,364	3,961	3,204	3,275	3,157	2,292	3,222	4,255	4,195
51	2,119	2,109	3,961	2,033	2,014	2,012	2,292	2,061	1,000	2,900
52	2,119	3,364	1,000	3,204	1,000	3,157	3,630	3,222	2,214	1,960
53	3,478	3,364	1,932	3,204	3,275	1,000	3,630	3,222	3,096	1,000

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS SPSS FOR WINDOW VER.21

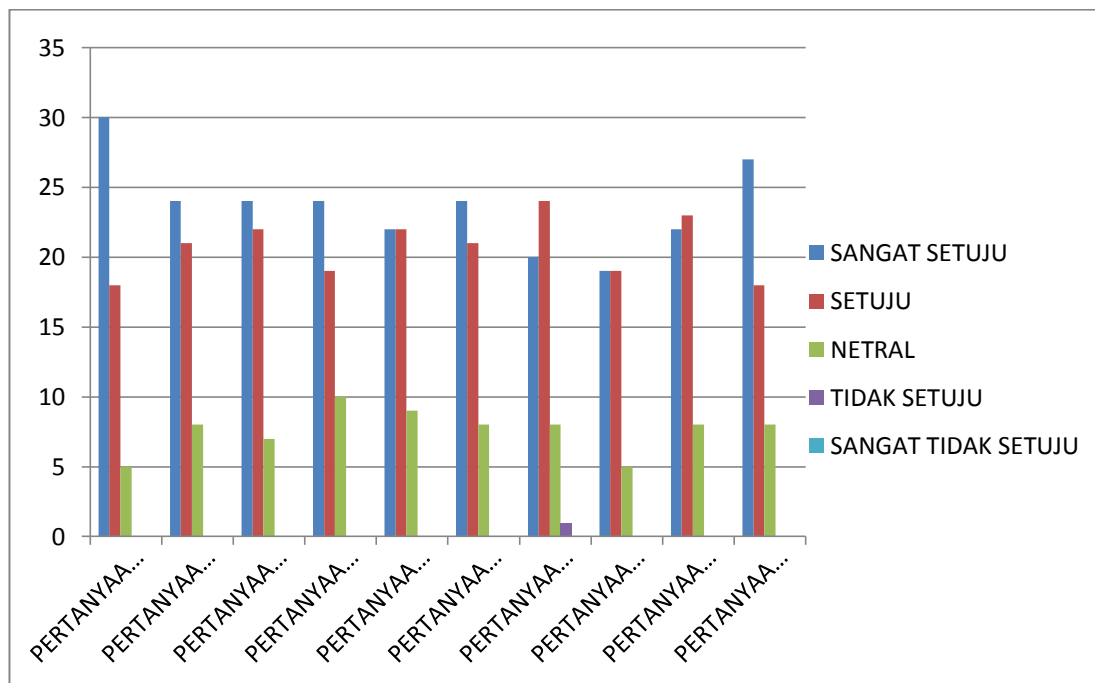
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DisiplinKerjaY	53	1,688	3,574	2,732.98	527.524
Valid N (listwise)	53				



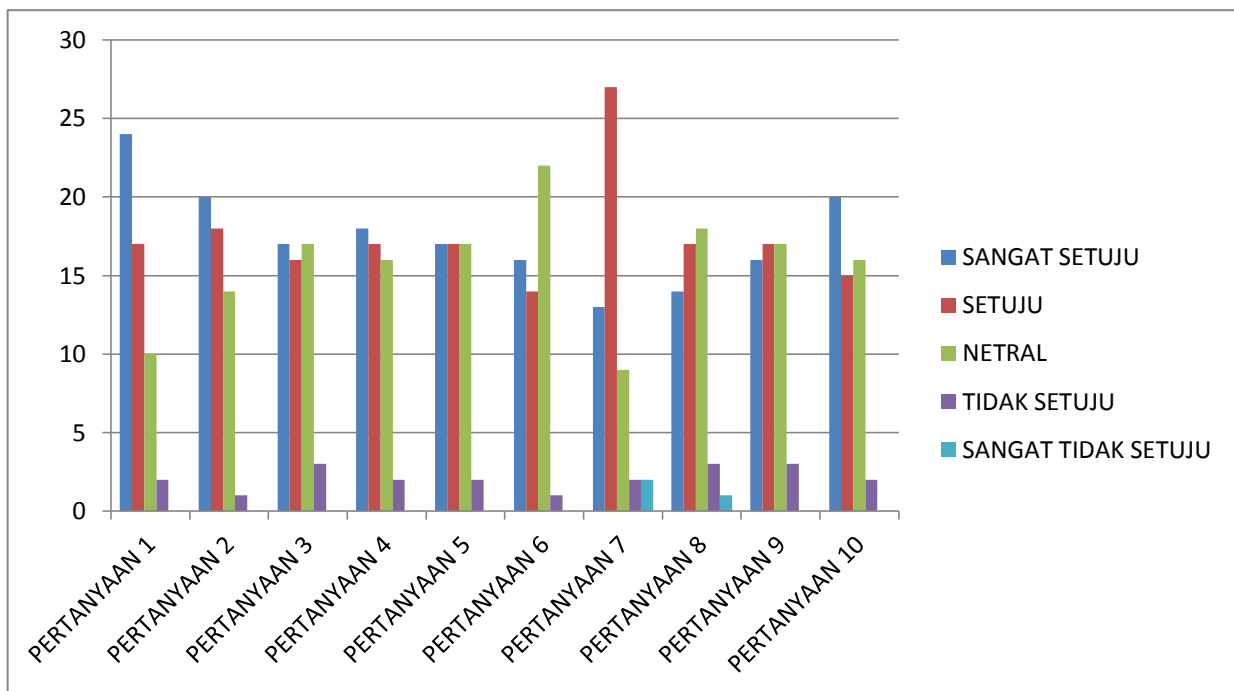
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KomunikasiOrgX1 Valid N (listwise)	53 53	1,112	3,507	2,616.47	692.888



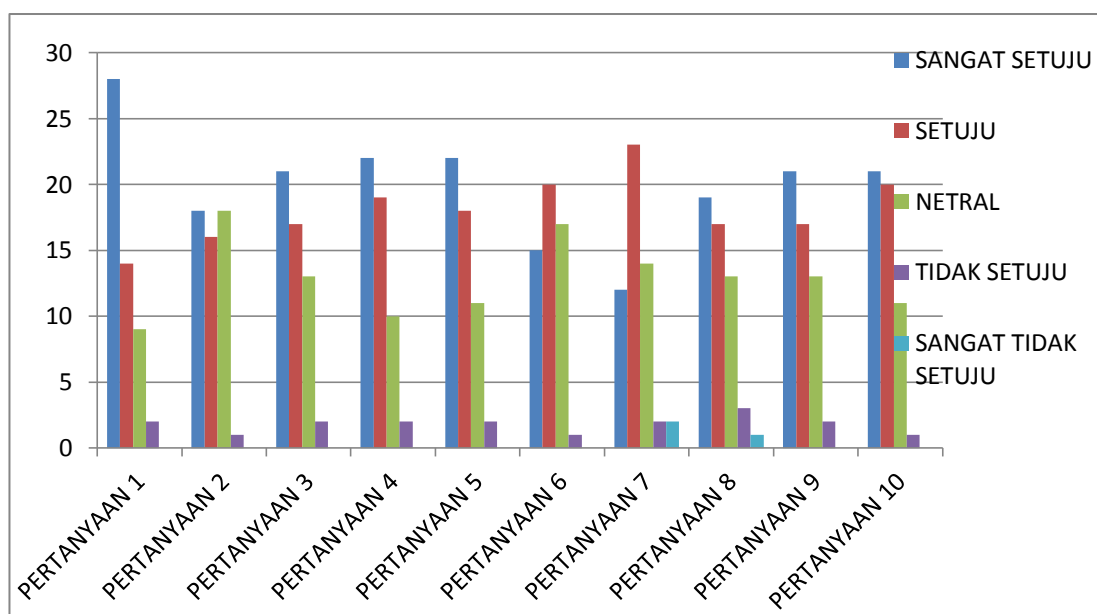
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BudayaOrgX2	53	1,935	4,327	3,223.74	710.614
Valid N (listwise)	53				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerjaX3 Valid N (listwise)	53 53	1,932	4,303	3,283.51	683.226



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
			DisiplinKerjaY	KomunikasiOrgX1	BudayaOrgX2	MotivasiKerjaX3
N			53	53	53	53
Normal	Mean		2,732.98	2,616.47	3,223.74	3,283.51
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		527.524	692.888	710.614	683.226
Most Extreme	Absolute		.160	.121	.110	.100
Differences	Positive		.160	.099	.110	.068
	Negative		-.123	-.121	-.109	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z			1.162	.879	.803	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)			.134	.423	.539	.666
Monte Carlo Sig. Sig.			.122 ^c	.398 ^c	.509 ^c	.635 ^c
(2-tailed)	99%	Lower	.113	.385	.496	.622
	Confidence	Bound				
	Interval	Upper	.130	.411	.522	.647
		Bound				

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
			DisiplinKerjaY	KomunikasiOrgX1	BudayaOrgX2	MotivasiKerjaX3
N			53	53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		2,732.98	2,616.47	3,223.74	3,283.51
	Std. Deviation		527.524	692.888	710.614	683.226
Most Extreme Differences	Absolute		.160	.121	.110	.100
	Positive		.160	.099	.110	.068
	Negative		-.123	-.121	-.109	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z			1.162	.879	.803	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)			.134	.423	.539	.666
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.122 ^c	.398 ^c	.509 ^c	.635 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113	.385	.496	.622
		Upper Bound	.130	.411	.522	.647

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KomunikasiOrgX1	.755	1.324
	BudayaOrgX2	.628	1.593
	MotivasiKerjaX3	.790	1.266
a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY			

Durbin-Watson
1.613

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	766.267	284.063		2.698	.010
	KomunikasiOrgX1	.226	.081	.297	2.804	.007
	BudayaOrgX2	.423	.086	.570	4.898	.000
	MotivasiKerjaX3	.003	.080	.004	.040	.968

a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8445676.604	3	2815225.535	22.896	.000 ^b
	Residual	6024944.377	49	122958.049		
	Total	14470620.981	52			

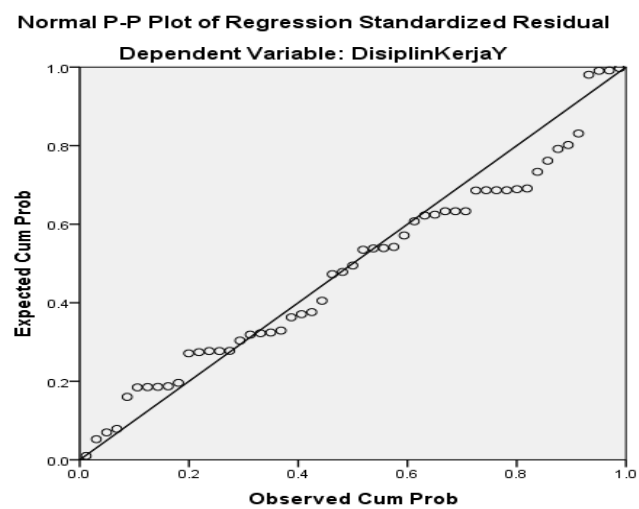
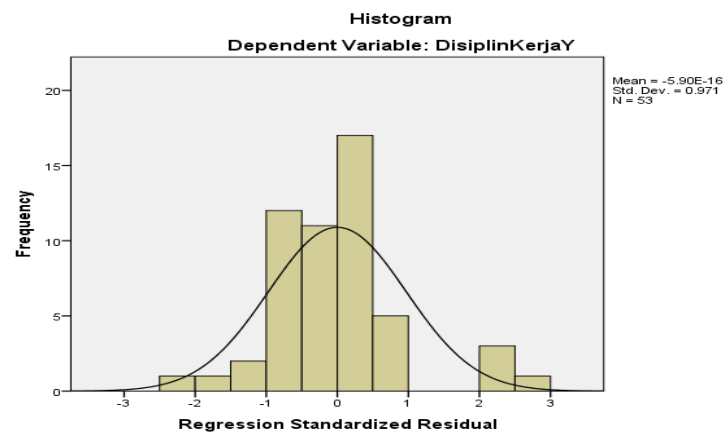
a. Dependent Variable: DisiplinKerjaY

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerjaX3, KomunikasiOrgX1, BudayaOrgX2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.558	350.654

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerjaX3,

b. Dependent Variable: DisiplinKerjaY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,634	1,317		2,760	,008
	Komunikasi Organisasi	-,014	,030	-,076	-,484	,631
	Budaya Organisasi	,002	,027	,015	,086	,932
	Motivasi Kerja	-,042	,026	-,254	-1,634	,109

a. Dependent Variable: ABS_RES

